

Gut beraten!

Externe Sachverständige für den Betriebsrat

Ratgeber für die Praxis mit rechtlichen Hinweisen und Musterschreiben



Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik

Heft 87

Impressum

Autoren:

Friedhelm Michalke
unter Mitarbeit von
Christoph Grüninger, TBS NRW
Urs Peter Ruf, TBS NRW

Grafik und Layout:

Elisabeth Fellermann, TBS NRW

© Bildnachweis:

vege/fotolia.com, Trueffelpix/fotolia.com, MH/fotolia.com

© und Herausgeber

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
Westenhellweg 92 - 94
44137 Dortmund
Tel. 02 31/24 96 98-0
Fax 02 31/24 96 98-41
www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Minister für Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Heft-Nr. 87

1. Auflage

Dortmund, Juli 2018



**„Gut beraten!“
Externe Sachverständige
für den Betriebsrat**

*Ratgeber für die Praxis mit
rechtlichen Hinweisen und Musterschreiben*

Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik
Heft 87

Vorwort	5
1. Einleitung	7
1.1. Betriebsrat – eine Aufgabe mit vielen Anforderungen	7
1.2. Ein gutes Recht: Sachverständige hinzuziehen	8
1.3. Was sind Sachverständige?	8
2. Der Weg zu externem Sachverstand	10
2.1. Ausgangslage: Der Betriebsrat sieht Unterstützungsbedarf	10
2.2. Sachverständige finden und kontaktieren	10
2.3. Beschluss fassen	11
2.4. Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen	11
3. Im Detail: Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	12
4. Einwände des Arbeitgebers kontern	13
4.1. Argument: „Nicht nötig, gar nicht erforderlich“	13
4.2. Argument: „Viel zu teuer, viel zu hohe Kosten“	15
4.3. Argument: „Es gibt doch ausreichend internen Sachverstand“	16
4.4. Argument: „Kann der Betriebsrat doch selbst, kann er sich doch aneignen“	17
4.5. Argument: „Fragen Sie doch mal bei der Gewerkschaft nach“	19
4.6. Argument: „Das soll nicht nach draußen gehen“	19
4.7. Argument: „Mit Herrn Meier arbeiten wir nicht zusammen“	20
5. Keine Zustimmung – Was tun?	20
6. Sonderfall: Sachverständige nach § 111 BetrVG	22
7. Checkliste „Hinzuziehung von Sachverständigen“	24
8. Musterschreiben: Beschluss zur Hinzuziehung von externem Sachverstand	25
9. Hinweise und Beispiele zur Rechtsprechung	26



Foto: Thomas Ränge/DGB NRW

Betriebsräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht. Das Spektrum reicht von personellen und sozialen Angelegenheiten über die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen bis hin zu Beschäftigungssicherung und Arbeitsschutz.

Aber nicht nur diese Themenfülle, auch der ständige Wandel der Arbeitswelt, neue Technologien und die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen führen dazu, dass Betriebsräte sehr viel Spezialwissen benötigen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet deshalb ausdrücklich die Möglichkeit, Sachverständige zur Beratung hinzuzuziehen.

Gerade von Unternehmensseite wird die externe Beratung des Betriebsrates allerdings häufig als unnötig empfunden. Dabei ist es für den Erfolg betrieblicher Veränderungsprozesse elementar, dass der Betriebsrat sich sachgerecht einbringen kann. Die Erfahrungen zeigen, dass Umstellungen und Investitionen nur dann nachhaltig zum Erfolg führen, wenn die Betriebsräte auf Augenhöhe mitwirken. Dafür sind fundierte Kenntnisse und hoher Sachverstand die Grundvoraussetzung. Eine externe Beratung des Betriebsrates kann daher – ebenso wie Qualifizierung – eine wichtige Unterstützung für eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik sein.

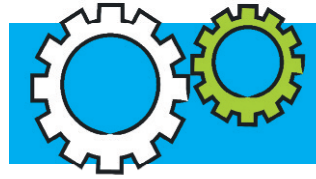
Es gibt aber auch Arbeitnehmervertretungen, die von sich aus lange zögern, bevor sie externe Sachverständige zurate ziehen. Unterstützung wird dann womöglich erst an einem Punkt eingeholt, an dem die Situation schon recht verfahren und schwer zu lösen ist.

Die vorliegende Broschüre möchte Betriebsräte dabei unterstützen, externen Sachverstand einzuholen. Sie gibt Tipps zur Vorbereitung und Durchführung einer solchen Beratung und klärt über juristische Fragen auf. Wir wünschen eine interessante und hilfreiche Lektüre und weiterhin gutes Gelingen bei der Betriebsratsarbeit!

Anja Weber

Vorsitzende des DGB NRW
und Vorstandsvorsitzende der TBS

1. Einleitung



1.1. Betriebsrat – eine Aufgabe mit vielen Anforderungen

Alles zu wissen, ja, das wär' schon eine schöne Sache. Und gebrauchen könnte man es auch. Aber selbst dem Papst würde man das nicht abnehmen. Kein Mensch weiß alles. Im Gegenteil: Wer klug ist, weiß Bescheid über die eigenen Grenzen. Der griechische Philosoph Sokrates gelangte schon vor 2300 Jahren zu der Erkenntnis: „Ich weiß, dass ich nichts weiß“.

Nur Betriebsräte – so macht es manchmal den Eindruck – die sollen alles wissen, alles können. Ein Betriebsrat, der seinen Aufgaben gerecht werden will, soll sich auskennen:

- in Arbeitsschutz und Ergonomie,
- im Arbeitsrecht,
- in der Gefahrstoffkunde,
- in der Arbeitszeitgestaltung,
- in IT-Systemen und Datenschutz,
- in Qualifizierung und Personalentwicklung,
- in Fragen der Betriebswirtschaft,
- in der Digitalisierung,
- in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- und so weiter.

Dabei kann man Betriebsrat noch nicht einmal studieren. Das Fach gibt es nicht. Gelernt wird in der Praxis und in der Fortbildung. Glücklicherweise gibt es immer auch schon ein Leben vor dem Betriebsratsamt und damit vielfältige Lebenserfahrung aus Schule, Ausbildung und Beruf. Gleichwohl, das vielfältige Wissen, die speziellen Kenntnisse, die ein modernes Unternehmen abfordert, kann ein Einzelner nicht erfüllen.

Zum Glück gibt es das Kollektiv. Spätestens seit wir mit Günter Jauch um die Wette raten, wissen wir, was das Kollektiv wert ist. Ohne Publikums-Joker möchte man da nicht sitzen. Ein Betriebsratsgremium weiß in der Regel mehr als jeder Einzelne. Bei einem etwas größeren Gremium kommen locker hundert Jahre und mehr Erfahrung und gesammeltes Wissen zusammen.

Das hilft schon ganz gut, aber leider nicht immer. Manche Fragen sind eben sehr speziell und für manche Fälle fehlt es eben doch an einer sehr speziellen Kenntnis und einer sehr speziellen Erfahrung.

Ohne Experten, das heißt ohne zusätzlichen Sachverstand geht es nicht. Das ist beim Betriebsrat so und auch sonst in der Welt. Die Welt wird immer komplizierter. Mit der Digitalisierung erleben wir gegenwärtig eine explosionsartige Entwicklung und zu Recht ist von einer digitalen Revolution die Rede. Mobile Arbeit, Industrie 4.0, Arbeit 4.0, Big Data, Smart Service, etc. lauten die Schlagwörter, die diese Entwicklung bezeichnen.

1.2. Ein gutes Recht: Sachverständige hinzuziehen

Das Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen ist seit 1972 Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Bei der Reform des BetrVG im Jahr 2001 wurde es noch ergänzt um das Recht des Betriebsrats, auch sachkundige Arbeitnehmer zu befragen.

In der Gesetzesbegründung¹ wurde verwiesen:

- auf den rasanten technischen und wirtschaftlichen Wandel,
- auf vielfältige neue, schwierige und komplexe Aufgaben, die von den Betriebsparteien zu regeln sind und
- auf die immer komplizierteren Sachverhalte.

Mit der Möglichkeit, sowohl internen als auch externen Sachverständigen hinzuzuziehen, sollen Betriebsräte in die Lage versetzt werden, ihre gesetzmäßigen Aufgaben angesichts immer komplizierterer Sachverhalte erfüllen zu können.²

In § 80 Abs. 3 bestimmt das Betriebsverfassungsgesetz:

„Der Betriebsrat kann (...) Sachverständige hinzuziehen.“

Das ist die Kernaussage des Absatzes.

Der Betriebsrat hat das Recht und somit einen Anspruch darauf, sich in seiner Betriebsratsarbeit von einer oder einem Sachverständigen unterstützen zu lassen. Allerdings sind einige wichtige Dinge dabei zu beachten. Die Hinzuziehung muss unter anderem erforderlich sein, sie muss einen konkreten Bedarf betreffen und sie muss auch die Kosteninteressen des Arbeitgebers berücksichtigen. Auf diese und weitere Aspekte gehen wir weiter unten noch näher ein.

1.3. Was sind Sachverständige?

Die Bezeichnung „Sachverständige/r“ ist ähnlich wie der Begriff „Gutachter/in“ oder der Begriff „Berater/in“ nicht geschützt. Das BetrVG benutzt im § 80 Abs. 3 den Begriff „Sachverständiger“, im § 111 Satz 2 den Begriff „Berater“. Eine allgemeine, offizielle Definition gibt es nicht.

Allgemein gibt es in den verschiedensten Zusammenhängen unterschiedliche Arten von Sachverständigen. So gibt es zum Beispiel

- staatlich / amtlich anerkannte Sachverständige,
- gerichtlich und öffentlich bestellte Sachverständige,
- zertifizierte Sachverständige sowie
- verbandsanerkannte Sachverständige.

Sachverständige für Betriebsräte gehören nicht zu diesen Gruppen. Sie gelten als sogenannte „Freie Sachverständige“.

Auch wenn es für freie Sachverständige keine offizielle Definition gibt, hat sich doch ein allgemeines Verständnis etabliert.

Eine solche Beschreibung findet sich z.B. in Wikipedia³:

„Ein Sachverständiger ist eine natürliche Person mit einer besonderen Sachkunde und einer überdurchschnittlichen fachlichen Expertise auf einem bestimmten Fachgebiet. Er hat die Aufgabe, 'im Rahmen seines Fachgebietes Feststellungen zu treffen und diese in einem zweiten Schritt Außenstehenden zu vermitteln'.“

Festgehalten werden kann: Bei einer oder einem Sachverständigen handelt es sich also um

- eine Person mit besonderer Sachkunde,
- eine Person mit überdurchschnittlicher fachlicher Kompetenz auf einem bestimmten Fachgebiet,
- eine Person, die fachliche Feststellungen trifft und
- eine Person, die Sachverhalte vermitteln kann.

Die besondere Sachkunde resultiert aus verschiedenen Quellen: aus einer Ausbildung oder einem Studium, aus der Berufserfahrung und aus speziellen Qualifizierungen bzw. Fortbildungen. Die oder der Sachverständige muss die besondere Sachkunde nachweisen können. Dies kann auch erfolgen, indem die sachverständige Person bei einer im Themengebiet fachlich anerkannten Institution wie z.B. der TBS NRW e.V. beschäftigt ist.

Es geht aber nicht nur um Sachfragen. Selbstverständlich müssen Sachverständige Dinge sachlich und fachlich korrekt beurteilen können. Gute Sachverständige müssen auch fähig sein, Sachverhalte so zu vermitteln, dass sie verstanden und nachvollzogen werden können. Ein Gutachten, das unverständlich ist, hat für einen Betriebsrat keinen Wert.

Gute Sachverständige sind nicht nur fachliche Experten, sondern haben auch die Fähigkeit, sich auf die jeweilige Situation des Betriebsrates einzustellen. Sie beraten den Betriebsrat bei Bedarf auch bei der Bestimmung und Umsetzung geeigneter Vorgehensweisen für die betriebliche Interessenvertretung.





2. Der Weg zu externem Sachverstand

Die nachfolgenden Schritte beschreiben den „normalen“ Weg, wie ein Betriebsrat zu einer oder einem Sachverständigen kommt. Auf Schwierigkeiten, die dabei auftreten können, wird in dem nachfolgenden Kapitel eingegangen.

2.1. Ausgangslage: Der Betriebsrat sieht Unterstützungsbedarf

Anlässe für einen Bedarf des Betriebsrats an externem Sachverstand gibt es viele. Häufig löst der Arbeitgeber diesen aus, indem er z.B. ein neues IT-System einführt oder die Arbeitszeit neu regeln möchte. Der Betriebsrat hat hier Mitbestimmungsrechte und möchte eine Betriebsvereinbarung schließen. Leider kennt er sich mit der Software und deren Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle nicht aus. Was kann das Programm alles? Welche Funktionalitäten umfassen die verschiedenen Module? Welche Beschäftigtendaten werden damit verarbeitet? Wer macht welche Auswertungen der Daten?

Zudem sind die Unterlagen, mit denen der Arbeitgeber über das System informiert hat, schwer zu verstehen. Sie sind vielleicht unsystematisch, unvollständig, teils in Englisch, teils in IT-Fachchinesisch. Der Betriebsrat kann sie nicht bewerten. Manchmal fällt es schon schwer, die richtigen Fragen zu stellen.

Der Betriebsrat fragt bei der Geschäftsleitung nach und bittet um Erläuterung. Der IT-Chef persönlich stellt sich zur Verfügung. Aber für den Betriebsrat entscheidende Fragen bleiben dabei im Unklaren. Wie soll der Schutz vor unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle am besten geregelt werden? Wie steht es um den Datenschutz? Wie kommt man zu einer praktikablen Betriebsvereinbarung? Nach kurzem Hin- und Herüberlegen ist für den Betriebsrat klar: „Wir brauchen einen Experten, einen Sachverständigen.“

2.2. Sachverständige finden und kontaktieren

Viele Betriebsräte stehen nicht das erste Mal vor der oben geschilderten Situation. Sie haben schon einmal externen Sachverstand in Anspruch genommen, zu Rechtsfragen oder anderen Sachverhalten. Dann ist es natürlich einfach. Man ruft die sachverständige Person des Vertrauens an und bespricht die Situation mit ihr. Eventuell lädt man sie zur Betriebsratssitzung oder zu einem Treffen mit Betriebsratskolleginnen und -kollegen ein, die sich um das Thema kümmern.

Falls ein Betriebsrat noch nie Sachverständige eingesetzt hat oder er für ein neues Thema jemanden braucht, sieht die Sache etwas anders aus. Zunächst gilt es genauer zu fassen, um welches Problem es denn eigentlich geht. Handelt es sich um eine rechtliche Fragestellung oder um die fachliche Klärung und Beurteilung des Sachverhaltes? In jedem Fall empfiehlt es sich, einen ordentlichen Beschluss im Gremium zu fassen und einen Ersttermin mit der oder dem Sachverständigen zu vereinbaren.

Als Beratungsstelle für alle fachlichen Fragen der Betriebsratsarbeit bietet die TBS NRW e.V. an, ein kostenfreies Erstgespräch zu führen. Ob IT-Mitbestimmung, betriebliche Gesundheitsförderung oder Arbeitszeitregelungen, die TBS bietet zu allen Mitbestimmungsfragen ihre Fachberater an. Ziel eines Erstgespräches ist es, den Sachverhalt zu klären und die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats auszuloten. Besteht über das Erstgespräch hinaus

Beratungsbedarf, kann der TBS-Berater auf der Grundlage dieser Informationen ein passgenaues Angebot abgeben. Ein ähnliches Vorgehen empfiehlt sich auch für andere Sachverständige. Bei rechtlichen Fragen wird sich der Betriebsrat an einen Rechtsanwalt wenden. Auch die Gewerkschaften bieten Unterstützung und Sachverstand.

2.3. Beschluss fassen

Spätestens bei einer kostenpflichtigen Beratung geht ohne ordentlichen Beschluss gar nichts. Die Hinzuziehung von Sachverständigen muss vom Betriebsrat formgerecht beschlossen werden. Sie muss fristgerecht auf der Tagesordnung einer ordentlichen Sitzung des Betriebsrats angekündigt, auf der Sitzung beschlossen und das Abstimmungsergebnis im Protokoll dokumentiert werden. Wie gesagt, ist es am einfachsten, wenn dem Betriebsrat zu der Sitzung bereits ein konkretes Angebot vorliegt. Dann liegen das Thema, die Kosten und alle sonstigen Details klar beschrieben vor und es kann darüber abgestimmt werden.

Aber auch ohne Angebot kann ein Beschluss über die Hinzuziehung gefasst werden. Es ist dann in einer Beschlussvorlage festzustellen, dass der Betriebsrat für eine konkrete Aufgabe die Hinzuziehung für erforderlich hält. Sodann beschließt er die Hinzuziehung. Die Suche nach passenden Sachverständigen kann anschließend erfolgen.

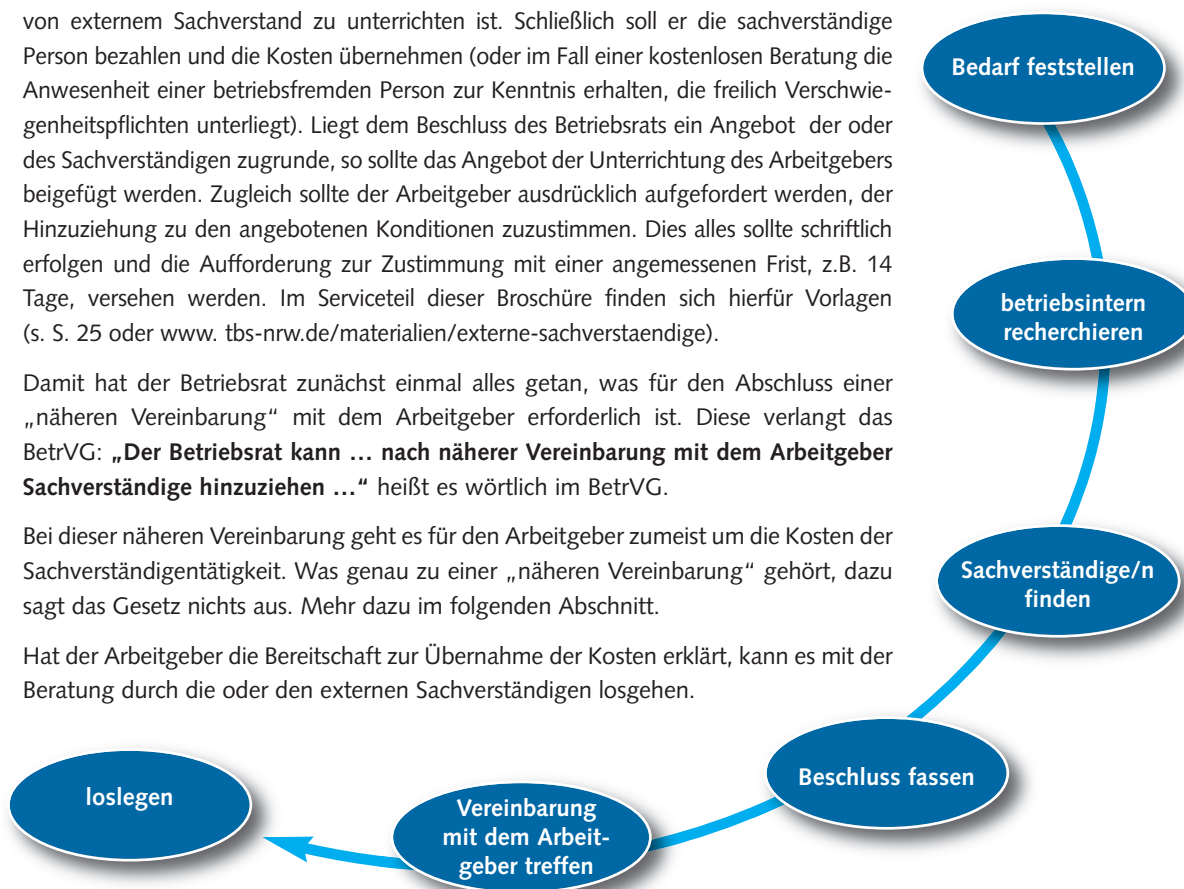
2.4. Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen

Es versteht sich von selbst, dass der Arbeitgeber über jeden Beschluss zur Hinzuziehung von externem Sachverstand zu unterrichten ist. Schließlich soll er die sachverständige Person bezahlen und die Kosten übernehmen (oder im Fall einer kostenlosen Beratung die Anwesenheit einer betriebsfremden Person zur Kenntnis erhalten, die freilich Verschwiegenheitspflichten unterliegt). Liegt dem Beschluss des Betriebsrats ein Angebot der oder des Sachverständigen zugrunde, so sollte das Angebot der Unterrichtung des Arbeitgebers beigefügt werden. Zugleich sollte der Arbeitgeber ausdrücklich aufgefordert werden, der Hinzuziehung zu den angebotenen Konditionen zuzustimmen. Dies alles sollte schriftlich erfolgen und die Aufforderung zur Zustimmung mit einer angemessenen Frist, z.B. 14 Tage, versehen werden. Im Serviceteil dieser Broschüre finden sich hierfür Vorlagen (s. S. 25 oder www.tbs-nrw.de/materialien/externe-sachverstaendige).

Damit hat der Betriebsrat zunächst einmal alles getan, was für den Abschluss einer „näheren Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber erforderlich ist. Diese verlangt das BetrVG: **„Der Betriebsrat kann ... nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen ...“** heißt es wörtlich im BetrVG.

Bei dieser näheren Vereinbarung geht es für den Arbeitgeber zumeist um die Kosten der Sachverständigentätigkeit. Was genau zu einer „näheren Vereinbarung“ gehört, dazu sagt das Gesetz nichts aus. Mehr dazu im folgenden Abschnitt.

Hat der Arbeitgeber die Bereitschaft zur Übernahme der Kosten erklärt, kann es mit der Beratung durch die oder den externen Sachverständigen losgehen.





3. Im Detail: Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Wie oben dargestellt wurde, setzt die Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG eine „nähere Vereinbarung“ zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber voraus. Auf den Sonderfall nach § 111 BetrVG (Sachverständige für Betriebsänderungen) gehen wir später ein (siehe Kap. 6).

Bei der näheren Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG geht es um die Regelung aller für die Beauftragung der oder des externen Sachverständigen relevanten Fragen⁴: Was ist das Thema der Beratung und welche Kenntnisse sollen dazu vermittelt werden? Was sind die Aufgaben der sachverständigen Person? Welche Leistungen soll sie erbringen? Wie viele Stunden oder Tage soll sie tätig werden? Mit welchem Stunden- oder Tagessatz rechnet sie ab? Fallen möglicherweise Nebenkosten (Reisekosten, Unterkunft etc.) an?

Die häufigste Variante der näheren Vereinbarung ist das Sachverständigen-Angebot und die Zustimmung des Arbeitgebers zu dem Angebot. Wird ein informatives, differenziertes Angebot unterbreitet, sind die meisten Details der Sachverständigentätigkeit bereits näher beschrieben.

- **Das Thema, der Gegenstand der Beratung ist benannt und näher eingegrenzt.**
- **Die konkreten Aufgaben des Betriebsrats sind unter Bezugnahme auf die Mitbestimmungsrechte benannt.**
- **Es wird deutlich, welche Kenntnisse dem Betriebsrat vermittelt werden sollen.**
- **Die erforderlichen Arbeitsschritte sind beschrieben.**
- **Der voraussichtliche Zeitaufwand ist abgeschätzt.**
- **Die Stunden- und Tagessätze sowie Nebenkosten sind aufgeführt.**

Aus der Auflistung geht hervor, wie wichtig es ist, dass Betriebsrat und Sachverständige zuvor miteinander reden und den Sachverhalt sowie den Unterstützungsbedarf so genau wie möglich abstimmen. Anders ist ein „gutes“ Angebot und eine Beurteilung über die Eignung der oder des Sachverständigen durch den Betriebsrat nicht möglich.

Eine nähere Vereinbarung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber mit dem vorgelegten oder nach seinen Wünschen überarbeiteten Angebot einverstanden ist. In jedem Fall bedarf es einer schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Damit erklärt er sich einverstanden, dass die oder der Sachverständige im Rahmen des Angebots für den Betriebsrat tätig wird und der Arbeitgeber hierfür die Kosten übernimmt.

Genauso gut kann aber auch ein separater Honorarvertrag mit der oder dem Sachverständigen abgeschlossen werden. Die Inhalte sind entsprechend. Dann ist dieser Vertrag die nähere Vereinbarung. Viele Wege führen nach Rom.

Keine stillschweigende Zustimmung des Arbeitgebers

Reagiert der Arbeitgeber nicht auf die Information durch den Betriebsrat, einen Sachverständigen hinzuzuziehen, bedeutet das nicht seine Zustimmung. So etwas wie eine stillschweigende Zustimmung gibt es hier nicht⁵. Es muss ein dokumentiertes – und das heißt schriftliches – Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorliegen.

Ein Problem, das bei der näheren Vereinbarung häufiger vorkommt, ist die Abschätzung

des erforderlichen Zeitaufwandes und damit der Kosten. In vielen Fällen ist es nicht möglich, diesen im Vorhinein präzise abzuschätzen. Das hängt damit zusammen, dass z.B. der Aufwand für eine Betriebsvereinbarung auch davon abhängt, wie die Arbeitgeberseite „mitspielt“. Häufig müssen Informationen noch nachgereicht werden oder die zu erstellenden Anlagen entsprechen nicht den vereinbarten Anforderungen.

In solchen Fällen empfiehlt es sich, zunächst einen Zeitrahmen für den Einstieg vorzuschlagen. Es kann dann eine Erweiterung verhandelt werden, wenn die Beratung konkret geworden ist und mehr Informationen vorliegen.

4. Einwände des Arbeitgebers kontern



„Es könnte alles so einfach sein, isses aber nicht.“ So geht der Refrain in einem Song der Fantastischen Vier. Und so ist es manchmal. Der erkannte Bedarf, der ordentliche Beschluss, eine qualifizierte sachverständige Person und die Unterstützung des Arbeitgebers über das Ganze, das alles garantiert noch nicht, dass es tatsächlich losgehen kann. Manchmal liegen da fette Stolpersteine auf dem Weg, die es zu überspringen gilt.

Da gibt es eine ganze Reihe von Argumenten, die möglicherweise von der Arbeitgeberseite gegen den Einsatz einer oder eines Sachverständigen vorgebracht werden:

- **Fehlende Erforderlichkeit, fehlende Klarheit der Aufgabenstellung,**
- **fehlende Berücksichtigung kostengünstigerer Alternativen,**
- **Verweis auf Schulungsmöglichkeiten des Betriebsrats,**
- **Verweis auf die Unterstützung durch die Gewerkschaft,**
- **Behauptung von Geheimhaltungserfordernissen,**
- **Hinweis auf nicht eingehaltene Formalien sowie**
- **Ablehnung der Person des Sachverständigen.**

4.1. Argument: „Nicht nötig, gar nicht erforderlich“



Häufig wird von der Arbeitgeberseite bestritten, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen überhaupt erforderlich ist. Die vorgelegten Unterlagen und sonstigen Informationen müssten doch ausreichen, damit der Betriebsrat sich ein Bild machen kann. Und wenn es dann noch Fragen gibt, so der Arbeitgeber, dann können noch zusätzliche Informationen geliefert werden. Außerdem verfügt das Unternehmen ja über eigene Experten, die als „interne Sachverständige“ vom Betriebsrat befragt werden können.

Bestimmt ist es richtig, dass der Betriebsrat zunächst einmal die Unterlagen und Informationen zur Kenntnis nehmen muss, mit denen er über einen Sachverhalt unterrichtet wurde. Jeder Betriebsrat regelt im Alltag eine Vielzahl von Angelegenheiten eigenständig. Sieht sich der Betriebsrat hingegen nicht in der Lage, seine Aufgaben aus eigener Kraft ordnungsgemäß zu erledigen, ist das Mittel der Wahl die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen.

digen. Manchmal liegt auch hier die eigentliche Ursache beim Arbeitgeber. Beispielsweise, wenn dieser sehr schnell zu einer Vereinbarung kommen will. In diesem Fall würde der Aufbau von ausreichendem Wissen im Gremium durch Seminare schlicht zu lange dauern.

In all diesen Fällen hat der Betriebsrat Anspruch auf die Hinzuziehung eines Sachverständigen. Wichtig dabei ist, dass es sich a) um eine konkrete Aufgabe⁶ handelt und b) diese Aufgabe dem Betriebsrat gesetzlich zugewiesen ist. „Konkret“ bedeutet zum einen, dass die Aufgabe klar umrissen ist (z.B. die Einführung und Regelung von Arbeitszeitkonten), und zum anderen, dass die Aufgabe aktuell ansteht. Zukünftige oder wahrscheinlich kommende Aufgaben können den Anspruch auf Sachverständige nicht rechtfertigen. Das wurde von Arbeitsgerichten schon mehrfach abgelehnt.

Ein Recht auf externen Sachverstand besteht zudem nur bei Aufgaben, die dem Betriebsrat gesetzlich zugewiesen sind. Diese sind an verschiedenen Stellen im BetrVG ausdrücklich benannt. § 87 Abs. 1 zählt eine Reihe von Mitbestimmungsrechten auf, von „Ordnung und Verhalten im Betrieb“ bis zu den „Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit“. Daneben weist das BetrVG weitere Aufgaben zu, etwa hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der beruflichen Bildung oder wirtschaftlicher Angelegenheiten.

Aber nicht nur dort. Auch das Sozialgesetzbuch z.B. schreibt dem Betriebsrat beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eine Aufgabe zu. Es gibt auch Aufgaben, die dem Betriebsrat indirekt zugeschrieben sind. So gibt es z. B. kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Gleichwohl ist der Betriebsrat gesetzlich verpflichtet, darüber zu wachen, dass das Datenschutzgesetz eingehalten wird. Nach § 80 BetrVG hat er nämlich eine Überwachungsaufgabe hinsichtlich der Einhaltung der Gesetze, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten⁷.

Nehmen wir an, der Betriebsrat will seine Mitbestimmung in einer konkreten Angelegenheit wahrnehmen und z.B. eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung abschließen. Kann er dazu externe Sachverständige hinzuziehen? Der Arbeitgeber sagt vielleicht: „Nein, das ist nicht nötig. Da war doch im vergangenen Jahr ein Betriebsrat auf einer Fachtagung zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Da gibt es doch den Ausschuss für Arbeitssicherheit. Und im Übrigen kann der Betriebsrat doch auch den Betriebsarzt zu Rate ziehen.“

Was nun? Ist die Hinzuziehung erforderlich? Was heißt erforderlich? Und wer beurteilt und entscheidet, ob eine Erforderlichkeit vorliegt?

Die Erforderlichkeit muss der Betriebsrat selbst beurteilen. Er muss bewerten, ob er über die notwendige Sachkunde verfügt und die Aufgabe mit den vorhandenen Ressourcen ordnungsgemäß erledigen kann. Kommt er dabei zu dem Schluss, dass ihm die Fachkunde fehlt, kann er externen Sachverstand hinzuziehen. So sieht es das Gesetz vor. Wie schon mehrfach in Gerichtsverfahren bestätigt wurde, hat der Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum. Es liegt in seinem Ermessen, ob er die Erforderlichkeit sieht.⁸ Genauer betrachtet, geht es um das sogenannte „pflichtgemäße Ermessen“, was besagt, dass es um die „pflichtgemäße Würdigung aller Umstände“ geht.

Ein Betriebsrat kann über die Erforderlichkeit selbst entscheiden, muss dabei aber die verschiedenen Umstände und Interessen abwägen. Auf der einen Seite steht das Kosteninteresse des Arbeitgebers, auf der anderen Seite das Interesse der Beschäftigten an einer sachgerechten Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats. Weitere Umstände können eine Rolle spielen. So z.B. die Dringlichkeit der Aufgabenwahrnehmung oder die Möglichkeit

oder Unmöglichkeit, sich selbst zu qualifizieren. Da die Ermessensentscheidung der arbeitsgerichtlichen Kontrolle unterliegt, muss der Betriebsrat im Zweifelsfall darstellen können, warum er die Hinzuziehung für erforderlich hielt.

4.2. Argument: „Viel zu teuer, viel zu hohe Kosten“



Es mag sein, dass ein Arbeitgeber die Hinzuziehung einer oder eines externen Sachverständigen akzeptiert, nicht jedoch die damit verbundenen Kosten. Bestritten wird häufig das geschätzte Volumen für die Tätigkeit der oder des Sachverständigen. Aber auch der Stunden- und Tagessatz der sachverständigen Person ist häufig ein Streitpunkt.

Das Kostenargument gehört zu den Standard-Argumenten, auf die Betriebsräte sich einstellen müssen, wenn es um die Zustimmung des Arbeitgebers geht.

Klar, es geht ums Geld. Und darüber muss man reden. Berater und Sachverständige sind nicht billig. Das ist auf der Arbeitgeberseite nicht anders. Nur, über die Kosten für die Berater der Arbeitgeberseite wird üblicherweise nicht geredet. Die sind in der Regel kein Thema. Es ist allerdings kein Geheimnis, dass Unternehmensberater etablierter Häuser wie McKinsey, Boston Consulting, KPMG und andere mit Tagessätzen von deutlich über 2.000 Euro honoriert werden. Die Zeitschrift WirtschaftsWoche berichtete Anfang 2017, dass das Tageshonorar von „Senior-Beratern“ für das Personalwesen zwischen 950 und 1.900 Euro liegt. Die Stundensätze von Anwälten, die auf Unternehmensseite beratend agieren, fangen bei 250 – 300 Euro an und liegen in vielen Fällen deutlich über diesem Niveau.

In einem Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Jahr 2011 hatte sich ein Unternehmen geweigert, das Tageshonorar der oder des Sachverständigen des Betriebsrats zu zahlen⁹. Das Honorar, so der Arbeitgeber, sei mit 1.650 Euro netto viel zu hoch. In der Region, in der der Betrieb ansässig ist, könne man Sachverständige schon für 600 Euro bekommen. Das LAG wies die Beschwerde des Arbeitgebers ab. Aus Sicht des Gerichts bewegte sich das Honorar des Beraters noch im Rahmen des marktüblichen.

Durch das Gericht ebenfalls bestätigt wurde die Auffassung, dass die absolute Höhe eines Honorars alleine nicht ausschlaggebend ist. Die Komplexität des Sachverhalts, die Dringlichkeit einer Lösung und die Erfahrung von Sachverständigen sind bei der Beurteilung ebenfalls zu berücksichtigen. Wie so oft, kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Eine allgemein gültige Richtlinie zur Vergütung von Sachverständigen gibt es nicht.

Betriebsräte, die erstmalig Berater hinzuziehen, sind manchmal etwas irritiert. Ein Stundensatz z. B. von 200 Euro kommt ihnen sehr viel vor. Sie sind es gewohnt, in Stundenlöhnen oder Monatsgehältern zu rechnen und da sind 200 Euro pro Stunde schon sehr, sehr viel. Allerdings entsteht durch diese Betrachtungsweise ein falsches Bild. Sachverständige werden nur stunden- und tageweise eingesetzt. Beahlt wird nur die direkt produktive Arbeitsleistung. Die „Rüstzeiten“ sowie die allgemeine Vor- und Nachbereitungen werden nicht entlohnt. Von dem Stundensatz gehen zudem sämtliche Aufwendungen für Altersvorsorge, Sozialversicherung und Einkommenssteuer ab. Von 200 Euro bleibt am Ende ein effektiver Stundensatz von 60 - 80 Euro. Das ist nicht schlecht, klingt aber schon etwas anders.

Gelegentlich bieten Arbeitgeber ihrem Betriebsrat ein Budget für Sachverständige an und verbinden damit eine Deckelung der Kosten. So kann der Betriebsrat beispielsweise jährlich bis zu 20.000 Euro für Sachverständige ausgeben, ohne den Arbeitgeber fragen zu müssen.

Nimmt der Betriebsrat dieses Angebot an, kann das als nähere Vereinbarung interpretiert werden. Es kann argumentiert werden, dass der Betriebsrat in Kenntnis der von ihm zu erfüllenden Aufgaben seine Bedarfe abgeschätzt und damit sein Ermessen ausgeübt hat.

Wenn er dann feststellt, dass sein Bedarf höher liegt, dann hat er möglicherweise ein Problem. Auf eine Deckelung oder ein Budget sollte sich der Betriebsrat nur einlassen, wenn eindeutig vereinbart wird, dass die Rechte des Betriebsrats nach § 80 Abs. 3 BetrVG durch das Budget nicht berührt sind. Auf eine generelle Kostendeckelung sollten sich Betriebsräte nicht einlassen. Es ist zwar angenehm, ein Budget zur Verfügung zu haben und somit ohne viel Diskussion Sachverständige beauftragen zu können; wenn die sachgerechte Erledigung der Aufgaben einen größeren Aufwand und höhere Kosten für die sachverständige Person verlangt, dann muss dies möglich sein.



4.3. Argument: „Es gibt doch ausreichend internen Sachverstand“

Häufig wird einem Betriebsrat, der einen externen Berater hinzuziehen will, entgegnet: „Wir haben doch genügend betriebliche Experten. Nutzen Sie doch erst einmal unseren internen Sachverstand, bevor Sie teure externe Berater ins Haus holen.“

Dieses Argument hat einen wahren Kern. Niemand hat ein Interesse, unnötige Kosten zu verursachen, wenn Dinge auch intern geklärt werden können. Betriebsräte ticken hier nicht anders als jeder normale Mensch.

Grundsätzlich ist der Betriebsrat verpflichtet, das Interesse des Arbeitgebers, die Kosten gering zu halten, zu berücksichtigen. Vor der Bestellung einer oder eines Sachverständigen muss ein Betriebsrat die innerbetrieblichen Möglichkeiten der Kenntniserlangung ausgeschöpft haben.¹⁰ Mit § 80 Abs. 2 Satz 4 verpflichtet das BetrVG den Arbeitgeber, dem Betriebsrat den im Betrieb vorhandenen internen Sachverstand zur Verfügung zu stellen.

Der Passus lautet: **„Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen ...“**

Falsch ist allerdings die Annahme, dass damit zwangsläufig alle Fragen beantwortet werden können. Die sachkundigen Arbeitnehmer mögen vielleicht zur Klärung vieler Sachverhalte beitragen können, häufig jedoch fehlt ihnen das Verständnis für die spezifischen Aufgaben und die Fragestellungen des Betriebsrats.

Beispielhaft hierfür ist die Regelung von IT-Systemen. IT-Mitarbeiter im Betrieb haben oft ein bewundernswertes Know-how bezüglich der verschiedenen Programme und Netzwerke. In der Regel sind sie aber keine Experten, wenn es darum geht, wie die Mitbestimmung, der Datenschutz oder die Ergonomie sinnvoll umgesetzt werden können und wie eine sachgerechte Betriebsvereinbarung aussieht.

Auf ähnliche Probleme stoßen Betriebsräte auch bei anderen „sachkundigen Arbeitnehmern“. Die fachliche Spezialisierung, eine Vielzahl von Fachbegriffen etc. erschweren die Kommunikation und die Erarbeitung von Vereinbarungen, die alle Beschäftigten gut verstehen können.

Im Übrigen ist die Zurverfügungstellung von sachkundigen Arbeitnehmern nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung nicht dazu gedacht, Kosten zu senken und die Hinzuziehung

von externen Sachverständigen zu ersetzen. In einem Urteil aus dem Jahr 2015 stellt das Bundesarbeitsgericht fest: „Die Beauftragung eines Sachverständigen sollte erst nach Erschöpfung der betriebsinternen Erkenntnismöglichkeiten erforderlich sein. Allerdings hat der Gesetzgeber die „Inanspruchnahme von innerbetrieblichem Sachverstand nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen ausgestaltet, sondern dem Betriebsrat zusätzlich zu den in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG normierten Informationsrechten einen Anspruch auf die Wissensvermittlung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer gewährt.“¹¹ Andere Urteile weisen jedoch deutlich auf das berechnigte Interesse des Arbeitgebers hin, die Kosten für Sachverständige so gering wie möglich zu halten.¹²

Im Betriebsverfassungsgesetz stehen beide Möglichkeiten gleichberechnigt nebeneinander. Entscheidend ist einzig und allein die Erforderlichkeit. Und diese Erforderlichkeit liegt im Ermessen des Betriebsrats. Hält er beide für erforderlich, so soll es so sein. Das eine schließt das andere nicht aus. Auch ist, wie hin und wieder behauptet wird, die Befragung sachkundiger Arbeitnehmer nicht immer die Voraussetzung für die Hinzuziehung eines Sachverständigen. Es kommt ganz auf den Einzelfall an und darauf, wie ein Betriebsrat die Situation vernünftigerweise bewertet.

Zwischen dem „sachkundigen Arbeitnehmer“ nach Absatz 2 und dem „Sachverständigen“ nach Absatz 3 des § 80 BetrVG besteht im Übrigen ein wesentlicher Unterschied. Der sachkundige Arbeitnehmer steht als Auskunftsperson zur Verfügung. Er informiert, soweit ihm das möglich ist, unabhängig davon, wie er dem Betriebsrat gegenüber eingestellt ist. Er ist nicht notwendigerweise Vertrauensperson des Betriebsrats, er ist dem Betriebsrat nicht verpflichtet. Die oder der Sachverständige dagegen ist Berater des Betriebsrats und steht vor dem Hintergrund möglicher Interessengegensätze im Unternehmen in einem besonderen Vertrauensverhältnis zum Betriebsrat.

Gleichwohl darf der Betriebsrat ihm angebotene interne Sachverständige nicht mit dem Hinweis ablehnen, dass diese nicht neutral seien oder nicht das Vertrauen des Betriebsrats genießen würden.¹³ Eine Ablehnung muss sachlich begründbar sein. Im Zweifelsfall ist es besser, eine angebotene „Erkenntnisquelle“ in Anspruch zu nehmen, als sich dem Vorwurf auszusetzen, nicht alle Informationsmöglichkeiten genutzt zu haben. Der Betriebsrat stellt dann gegebenenfalls fest, dass seine Fragen nicht ausreichend beantwortet werden konnten.

4.4. Argument: „Kann der Betriebsrat doch selbst, kann er sich doch aneignen“



Klar, viele Aufgaben kann der Betriebsrat selbst erledigen. In der Regel bringt jedes Mitglied des Betriebsrats seine eigenen Kompetenzen mit und in der Summe kommt da eine Menge Sachverstand zusammen. Die Geschäftsprozesse im Unternehmen sind dem Betriebsrat bekannt, schließlich kommen die Mitglieder aus den unterschiedlichsten Fachbereichen. Und sie sind mehrheitlich nicht freigestellt, sie kennen die betrieblichen Abläufe im Detail und aus der täglichen Arbeit.

„Wozu da einen Sachverständigen, der teuer ist und die Besonderheiten unserer Firma gar nicht kennt. Das können Sie doch selbst“, bekommt der Betriebsrat nicht selten zu hören. „Fehlende Informationen können Sie doch recherchieren oder durch ein entsprechendes Seminar einholen.“

An dem Argument stimmt, dass der Betriebsrat vielfach das Potential hat, selbst die Sachverhalte zu klären und Lösungen herbeizuführen. Was aber ganz und gar nicht stimmt, sind die Voraussetzungen dazu. Häufig fehlt es an den personellen Ressourcen, es fehlt an Zeit, es fehlt an Qualifikationsmöglichkeiten und an vielem mehr. Betriebsräte agieren in hochkomplexen und sich schnell verändernden betrieblichen Umwelten. Und leider sind sie meist gezwungen zu „re-“ agieren, d. h. den Initiativen des Managements hinterherzulaufen. Nicht immer werden sie „rechtzeitig und umfassend“ unterrichtet, wie es das Gesetz verlangt. Sie müssen sich in einem ungewissen und sich ständig verändernden Umfeld orientieren. Und es gibt nicht die eine betriebliche Baustelle, die gerade Kraft und Aufmerksamkeit verlangt, es gibt jede Menge Baustellen.

Überhaupt sollte es weniger um die Frage gehen, ob der Betriebsrat theoretisch auch aus eigener Kraft ein Fachthema anpacken könnte. Wichtiger ist doch, dass effizient, umsichtig und sachgerecht vorgegangen wird. Durch die Hinzuziehung von externen Sachverständigen dürften in aller Regel die soliden Ergebnisse zu erreichen sein.

Auch wenn der Betriebsrat seine Sachkompetenz in Ausschüssen bündelt und die eigene Sachkunde systematisch durch Fortbildungen, Fachliteratur und Fachzeitschriften stärkt, er wird schwerlich in der Lage sein, alle Aufgaben aus eigener Kraft zu erledigen. Von den personellen, zeitlichen und sachlichen Ressourcen her ist der Betriebsrat strukturell unterlegen. Die Hinzuziehung von Sachverständigen stellt da eine wichtige Möglichkeit dar, dieses Ungleichgewicht ein wenig auszugleichen. Der Appell von Arbeitgebern an die eigene Kompetenz und an das eigene Vermögen des Betriebsrats mag ehrlich und anerkennend gemeint sein. Zu allermeist jedoch geht es komplett an der Realität vorbei und verfolgt vielfach schlicht das versteckte Ziel, Kosten zu sparen.

Der Verweis auf Seminare, die ein Betriebsrat besuchen könne, um Sachverständige überflüssig zu machen, ist übrigens in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen sind die meisten Seminare nicht betriebsspezifisch. Die erworbenen Kenntnisse müssen dann quasi noch „übersetzt“ werden, was nicht banal ist und Zeit kostet. Zum anderen muss man erst das passende Seminar zum passenden Zeitpunkt finden. Auch das ist nicht banal. Gerade der Zeitfaktor spielt eine große Rolle.

Nur wenn der Arbeitgeber unter Zeitdruck gerät und z. B. eine Software unbedingt schnell einsetzen will und eine BV her muss, spielen die Kosten für Sachverständige plötzlich keine Rolle mehr.

Das BAG hat übrigens 2014 geurteilt, dass die Hinzuziehung von Sachverständigen nicht mit der Begründung abgelehnt werden könne, dass der Betriebsrat ja eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG durchführen könne. Der Schulungsanspruch nach § 37 und der Anspruch auf Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 BetrVG sind dem BAG-Urteil zufolge zwei Paar unterschiedliche Schuhe. „Ein Grundsatz, dass sich ein Betriebsrat zunächst das „Rüstzeug“ für die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch Schulungen seiner Mitglieder verschaffen muss, bevor er einen Sachverständigen hinzuziehen kann, entspricht nicht den unterschiedlichen Funktionen der beiden Regelungen“, so das Bundesarbeitsgericht.¹⁴

Was sich manchmal anbietet, ist die Durchführung eines Inhouse-Seminars mit einer oder einem Sachverständigen. Das Inhouse-Seminar vermittelt dabei wichtige Kenntnisse zu dem Thema, die sich gleichzeitig auf die betriebsspezifische Situation anwenden lassen.

4.5. Argument: „Fragen Sie doch mal bei der Gewerkschaft nach“



Häufig sind die Gewerkschaften nicht der erste Ansprechpartner der Arbeitgeber. Wenn es aber darum geht, teure Sachverständige zu verhindern, verweisen manche Arbeitgeber ersatzweise auf eine Beratung durch die zuständige Gewerkschaft.

Das Motiv ist zwar leicht zu durchschauen, aber auch dieses Argument ist nicht ganz falsch. Die Gewerkschaften verfügen aus ihrer Tätigkeit und der Erfahrung mit vielen unterschiedlichen Unternehmen über weitreichende Kenntnisse zu einer Vielzahl Fragen der Betriebsratsarbeit. Und rechtlich gesehen, können Gewerkschaftssekretäre auch als externe Sachverständige tätig werden. Eine enge Kommunikation und Abstimmung mit der Gewerkschaft empfiehlt sich daher für jeden Betriebsrat.

Bei besonderen Fachfragen und umfangreichem Unterstützungsbedarf können die Gewerkschaften dem Betriebsratsgremium häufig nicht in der Weise zur Seite stehen, wie dies eine externe sachverständige Person leisten kann. Schließlich liegt der Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit bei Aufgaben der Tarifpolitik und der Betreuung der Mitglieder. Ihre Aufgabe ist es nicht, Mitgliedsbeiträge zu verwenden, um dem Arbeitgeber Kosten für betriebliche Ausgaben, wie z. B. für den externen Sachverständigen für den Betriebsrat, zu ersparen.

Eine gute Wahl für den Betriebsrat sind fachkundige Berater, die mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. Häufig können die Gewerkschaften hierzu Ansprechpartner wie z. B. die TBS NRW e.V. nennen.

4.6. Argument: „Das soll nicht nach draußen gehen“



Geheimhaltung ist ein Argument, das nicht oft, aber hin und wieder gegen die Hinzuziehung von Sachverständigen ins Feld geführt wird. Man möchte sich nicht in die Karten schauen lassen. Und wer weiß, bei welchem Unternehmen die oder der Sachverständige demnächst berät und da nicht etwas ausplaudert.

In der Tat erhalten Sachverständige Einblick in viele interne Sachverhalte und Unterlagen. Anders könnten sie ihren Job gar nicht machen. Sachverständige brauchen Zugang zum Betrieb, zu Arbeitsplätzen und Informationen.

Jede Betriebsvereinbarung ist schon ein internes Papier. Erst recht sollen Informationen und Unterlagen, die z. B. einer oder einem Sachverständigen in Vorbereitung einer BV und während der Verhandlung bekannt werden, nicht betriebsöffentlich und schon gar nicht öffentlich werden.

Es kommt daher vor, dass Sachverständige des Betriebsrats Geheimhaltungserklärungen unterschreiben sollen. Für den Fall, dass sensible Unternehmensinformationen über den Sachverständigen nach draußen gelangen, werden auch schon einmal empfindliche Vertragsstrafen angedroht.

Die Sachverständigen des Betriebsrats sind nach § 80 Abs. 4 BetrVG ebenso wie Betriebsräte nach § 79 zur Geheimhaltung verpflichtet. Sachverständige des Betriebsrates sollten genau hinschauen, welche zusätzlichen Geheimhaltungserklärungen ein Unternehmen verlangt. Auf Einschüchterungsversuche muss sich niemand einlassen.

4.7. Argument: „Mit Herrn Meier arbeiten wir nicht zusammen“

Es kommt vor, dass ein Arbeitgeber der Hinzuziehung von Sachverständigen zustimmt, jedoch die Person, die der Betriebsrat ausgewählt hat, nicht akzeptieren will. Grund kann sein, dass die oder der Sachverständige vielleicht in einer vorangegangenen Beratung als sehr unbequem empfunden wurde, in einer Einigungsstelle als zu insistierend und streitbar erlebt wurde oder als fachlich ungeeignet betrachtet wird. Es kann viele Gründe geben, ausgesprochene und unausgesprochene.

Da sich beide Seiten „näher vereinbaren“ müssen, hat der Arbeitgeber hier durchaus die Möglichkeit, die Hinzuziehung zumindest zu verzögern. Zwar hat der Betriebsrat das Recht, Sachverständige seines Vertrauens zu bestimmen, jedoch braucht er hierfür die Zustimmung des Arbeitgebers. Notfalls muss er die Zustimmung über das Arbeitsgericht erzwingen. Das kostet Zeit.

Ob die sachverständige Person geeignet ist, ist eine Frage des „pflichtgemäßen Ermessens“. Das heißt, der Betriebsrat entscheidet selbst, aber er ist verpflichtet, vernünftig und begründet zu entscheiden, da die Arbeitgeberseite Beschwerde einlegen kann. Wie bei der Frage der Erforderlichkeit gibt es hinsichtlich der Auswahl der Person der oder des Sachverständigen keine objektive, allgemein gültige Richtlinie. Es entscheiden die besonderen Umstände des Einzelfalles. Der Betriebsrat kann im Rahmen seines Ermessens selbst entscheiden, wen er für seine Beratung als hinreichend kompetent ansieht.

Lehnt der Arbeitgeber eine bestimmte sachverständige Person ab und geht der Fall vor das Arbeitsgericht, unterliegt die Entscheidung einer arbeitsgerichtlichen Kontrolle. Dabei geht es nicht um eine „objektive“ Wahrheit, sondern darum, ob ein Betriebsrat vernünftigerweise annehmen durfte, dass die oder der ausgewählte Sachverständige die erforderliche Unterstützung leisten kann. So haben hohe Gerichte z.B. schon akzeptiert, dass eine Diplom-Ingenieurin als Sachverständige im Zusammenhang mit einer betriebswirtschaftlichen Fragestellung beraten hatte.¹⁵ Der Arbeitgeber hatte bestritten, dass die Sachverständige über die für die Beratung notwendigen Kenntnisse verfügt. Es ging um die Verlagerung eines Betriebes und um die Sicherung von Arbeitsplätzen.



5. Keine Zustimmung – Was tun?

Wie dem auch sei, welche Argumente der Arbeitgeber auch bringt, wenn er nicht zustimmt, kann die oder der Sachverständige nicht hinzugezogen werden. Der Betriebsrat hat dann drei Möglichkeiten:

1. **Der Betriebsrat leitet ein Beschlussverfahren beim zuständigen Arbeitsgericht ein.**
2. **Der Betriebsrat beantragt eine einstweilige Verfügung.**

Auf beiden Wegen kann er die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzen lassen.

3. **Der Betriebsrat versucht auf anderem Wege, sein Ziel zu erreichen, etwa durch betriebspolitischen Druck oder durch die Einsetzung einer Einigungsstelle.**

Beschlussverfahren

An den Arbeitsgerichten finden grundsätzlich zwei verschiedene Verfahren Anwendung: das Urteilsverfahren und das Beschlussverfahren. Beim Urteilsverfahren geht es um individualrechtliche Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitnehmern oder zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, beim Beschlussverfahren geht es um den Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Voraussetzung für die Einleitung des Beschlussverfahrens ist wieder einmal der ordnungsgemäße Beschluss des Betriebsrats. Gegebenenfalls kann dieser Beschluss aber auch nachgeholt werden. Der Antrag des Betriebsrats muss schriftlich abgefasst werden und den Sachverhalt genau darstellen. Außerdem muss exakt beantragt werden, was das Gericht beschließen soll. In unserem Falle also müsste der Betriebsrat beantragen, dass die Hinzuziehung von Sachverständigen zu Recht erfolgt und der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat. Ab Einreichung des Antrags kann die Streitsache nicht mehr auf anderem Wege, z.B. durch eine einstweilige Verfügung, verfolgt werden.

In der Regel wird der Betriebsrat einen Anwalt damit beauftragen, den Betriebsrat als „Prozessbevollmächtigter“ zu vertreten. Auch hierfür ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats nötig und der Betriebsrat muss die Vertretung durch den Anwalt nach eigenem Ermessen für erforderlich halten.

Das Beschlussverfahren hat den Nachteil, dass es länger dauern kann.

Einstweilige Verfügung

Bei der einstweiligen Verfügung handelt es sich um einen vorläufigen Rechtsschutz. Sie soll verhindern, dass dem Betriebsrat Nachteile entstehen, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung zur Hinzuziehung einer oder eines Sachverständigen verweigert.¹⁶ Wird sie erlassen, kann der Betriebsrat die sachverständige Person sofort tätig werden lassen.

Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat einen rechtlichen Anspruch hat, die Erforderlichkeit überzeugend darlegen kann und eine Dringlichkeit vorliegt. Es ist darzulegen, welche Kenntnisse dem Betriebsrat genau fehlen, und es ist wichtig, dass die innerbetrieblichen Möglichkeiten, die nötigen Kenntnisse zu erlangen, zuvor ausgeschöpft wurden.

Sonstige Möglichkeiten

Hält der Betriebsrat das Beschlussverfahren für zu langwierig und die einstweilige Verfügung für zu ungewiss, oder will er vielleicht einfach nicht vor Gericht ziehen, muss er sich eine Alternative überlegen. Eine solche Alternative könnte z. B. sein, über Betriebsversammlungen oder andere Kommunikationskanäle das Problem betriebsöffentlich zu machen und so einen gewissen Druck auszuüben. Wenn es sich um ein Thema der zwingenden Mitbestimmung handelt, so könnte er auch versuchen, das Anliegen in eine Einigungsstelle zu bringen und beschließen, die oder den Sachverständigen als Beisitzer zu berufen.



6. Sonderfall: Sachverständige nach § 111 BetrVG

In einigen Fällen stellt sich die Hinzuziehung von Sachverständigen relativ einfach dar. Hier bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Der Betriebsrat prüft, ob Sachverständige erforderlich sind, beschließt die Hinzuziehung und beruft Sachverständige ohne nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Dieser Fall hat nach § 111 BetrVG zwei Voraussetzungen:

- **Es geht um eine Betriebsänderung,**
- **das Unternehmen hat mehr als 300 Beschäftigte.**

Eine „nähere Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht erforderlich. Die in dem Paragraphen genannte Beschäftigtenanzahl bezieht sich auf das Unternehmen insgesamt. Der betroffene Betrieb selbst kann auch weniger als 300 Beschäftigte haben.

Was als Betriebsänderung gilt, listet § 111 BetrVG wie folgt auf:

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
- 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,**
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,**
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,**
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.**

Der Fall „Betriebsänderung“ ist auf den ersten Blick relativ unkompliziert, sollte aber nicht dazu verleiten, die Hinzuziehung von Sachverständigen weniger sorgfältig vorzubereiten. Schon mancher Betriebsrat wurde böse überrascht. Sachverständige sind einfach bestellt, aber der Arbeitgeber kann auch in diesen Fällen vor das Arbeitsgericht ziehen und Beschwerde einlegen. Und dann geht das ganze Spiel von vorne los: Wie steht es um die Erforderlichkeit? Wurden die betriebsinternen Möglichkeiten, die fehlenden Kenntnisse beizubringen, ausgeschöpft? Ist der Einsatz der oder des Sachverständigen verhältnismäßig hinsichtlich Zeit und Kosten? etc.

Was beim § 111 BetrVG hinzukommt, ist noch etwas anderes. Der Arbeitgeber bestreitet möglicherweise, dass es sich überhaupt um eine Betriebsänderung handelt. Gerade im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung der Unternehmen wird von Arbeitgeberseite häufig argumentiert, dass neue Verfahren und Prozesse lediglich die Fortführung einer längst etablierten Technologie sind. Auch kann es sein, dass der § 111 BetrVG für das Unternehmen gar nicht gilt. Dann nämlich, wenn es sich um ein sogenanntes Tendenzunternehmen handelt. Laut § 118 BetrVG findet § 111 BetrVG auf diese Unternehmen keine Anwendung. Hierzu gehören z. B. Unternehmen und Organisationen mit einer karitativen Zielsetzung (z. B. Deutsches Rotes Kreuz), künstlerische Betriebe (z. B. Theater) oder Buch- und Zeitschriftenverlage.

Im Übrigen kann „ein Berater“ auch eine juristische Person wie die TBS NRW e.V. sein. Der Vorteil einer Beratungsgesellschaft liegt darin, dass sie nicht nur eine einzelne sachverständige Person zur Verfügung stellen kann, sondern je nach Bedarf verschiedene Mitarbeiter einsetzen kann.

Exkurs: Haftung des Betriebsrats

Im Normalfall der Hinzuziehung von Sachverständigen spielt die Haftung keine Rolle. Die nähere Vereinbarung, die die Hinzuziehung regelt, wird von der Arbeitgeberseite unterschrieben, so dass eine externe sachverständige Person oder eine Beratungsgesellschaft eventuell strittige Ansprüche gegenüber dem Unternehmen geltend machen wird.

Wenn aber unter den Voraussetzungen des § 111 BetrVG keine nähere Vereinbarung erforderlich ist, kann es zu Situationen kommen, in denen ein Betriebsrat in Haftung genommen wird. Der Bundesgerichtshof hat 2012 in einem solchen Fall geurteilt (III ZR 266/11). Ein Betriebsrat hatte eine Beratungsgesellschaft als Sachverständigen beauftragt, der Arbeitgeber weigerte sich zu zahlen, woraufhin die Beratungsgesellschaft den Betriebsratsvorsitzenden und den Betriebsrat auf Zahlung einer Summe über 80.000 Euro verklagte.

Der BGH stellt fest, dass der Betriebsrat im Rahmen seines „gesetzlichen Wirkungskreises“ durchaus eine beschränkte Rechtsfähigkeit hat und Verträge abschließen kann. Insofern haftet er grundsätzlich auch. *Der Betriebsrat ist aber nicht vermögensfähig.* Die Rechts- und Vermögensfähigkeit beschränkt sich auf den Kostenanteil, für den der Betriebsrat einen Kostenerstattungs- oder Freistellungsanspruch nach § 40 BetrVG hat. Hier greifen wiederum die Kriterien, die auch für die Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG gelten. Es muss sich um konkrete, aktuelle Aufgaben handeln, für die der Betriebsrat gesetzlich zuständig ist. Die Hinzuziehung des Beraters muss erforderlich sein und das Honorar marktüblich.

Unterm Strich wurde gerichtlich festgestellt, dass der Betriebsrat persönlich nicht haftbar ist. Betriebsräte sollten sich also durch etwaige Haftungsdrohungen des Arbeitgebers nicht davon abschrecken lassen, sich an Sachverständige zu wenden.

Tipp: Um juristische Streitereien und das aus unserer Erfahrung geringe Risiko einer Haftung zu vermeiden, sollte der Betriebsrat auch im Fall einer Beratung nach § 111 BetrVG eine schriftliche Bestätigung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber einholen.



7. Checkliste „Hinzuziehung von Sachverständigen“

Die nachfolgende Checkliste fragt alle Punkte ab, die im Zweifelsfall von einem Arbeitsgericht als entscheidungsrelevant bewertet werden könnten. Sie steht auch im Internet zum Download zur Verfügung:

www.tbs-nrw.de/materialien/externe_sachverständige

	ja	nein	Anmerkungen
Gegenstand der Beratung			
• Ist der Beratungsgegenstand konkret benannt?	☐	☐	
• Handelt es sich um eine Aufgabe des Betriebsrats?	☐	☐	
• Handelt es sich um eine aktuell anliegende Aufgabe des Betriebsrats?	☐	☐	
Betriebliche Erkenntnisquellen ausgeschöpft?			
• Liegen Unterlagen des Arbeitgebers vor und wurden diese gesichtet bzw. bewertet?	☐	☐	
• Wurden interne Auskunftspersonen durch den Arbeitgeber benannt und befragt?	☐	☐	
• Wurden Angebote des Arbeitgebers zur Information angenommen?	☐	☐	
Angebot der oder des Sachverständigen			
• Ist der Name der oder des Sachverständigen aufgeführt?	☐	☐	
• Sind die Aufgaben bzw. Leistungen der oder des Sachverständigen konkret beschrieben?	☐	☐	
• Ist der voraussichtliche Zeitaufwand beschrieben?	☐	☐	
• Sind die Konditionen und Preise für die sachverständige Person aufgeführt?	☐	☐	
Unterrichtung des Arbeitgebers über den Beschluss			
• Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber zur Zustimmung aufgefordert.	☐	☐	
• Der Betriebsrat hat eine Frist für die Zustimmung des Arbeitgebers gesetzt.	☐	☐	

8. Musterschreiben: Beschluss zur Hinzuziehung von externem Sachverstand nach § 80.3 BetrVG

Der nachfolgende Muster-Text kann für einen Beschluss zur Hinzuziehung von externem Sachverstand genutzt werden. Die Anmerkungen geben Hinweise zur Handhabung.

Im Internet ist der Muster-Text als Word-Vorlage sowie weiteres Informationsmaterial als Download verfügbar:



www.tbs-nrw.de/materialien/externe_sachverständige

- 1 Sehr geehrter Herr _____
Sehr geehrte Frau _____
- 2 Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am xx.xx.xxxx beschlossen, eine/n
- 3 Sachverständige(n) zum Thema xxxxx heranzuziehen.

Die Heranziehung des externen Sachverständigen ist erforderlich, da der Betriebsrat wegen der Komplexität des Themas nicht über die nötigen Fachkenntnisse verfügt, um die Sachverhalte eigenständig in Bezug auf die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Rechte zur Mitbestimmung und seiner weiteren gesetzlichen Aufgaben zu bewerten.

Die genauen Aufgaben und Kosten des / der Sachverständigen sind im beiliegenden Angebot beschrieben.
- 4 Als Sachverständige/r ist Herr / Frau xxxxxx vorgesehen.
- 5 Bitte teilen Sie uns bis zum xx.xx.xxxx Ihre Zustimmung zur Hinzuziehung der / des Sachverständigen und Übernahme der Kosten mit.
- 6 Im Fall einer Ablehnung der Hinzuziehung und Kostenübernahme oder bei Verstreichen der Frist ohne Rückmeldung behält sich der Betriebsrat vor, sich die Zustimmung des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen
- 7 Ort, Datum, Unterschrift des/der Vorsitzenden

- 1 Anrede und Namen anpassen
- 2 Datum der Sitzung ergänzen, ordentlichen Beschluss dokumentieren
- 3 Thema konkret beschreiben, hier kann der / die Sachverständige unterstützen
- 4 Anrede und Namen ergänzen
- 5 Eine klare Frist mit Datum setzen, z.B. 5-10 Werktage
- 6 Option: Nur nutzen, wenn Konflikte mit dem Arbeitgeber wahrscheinlich sind
- 7 Nicht vergessen!

9. Hinweise und Beispiele zur Rechtsprechung

Die folgende Auswahl an Gerichtsurteilen dokumentiert Gerichtsurteile, die für die Beantragung und Inanspruchnahme von externem Sachverstand durch den Betriebsrat relevant sind. Die Reihenfolge dokumentiert den Verlauf der Rechtsprechung über die Jahre.

Die Inhalte der Urteile sind zusammengefasst wiedergegeben. Die Texte dienen ausschließlich der Orientierung und sind keine juristische Interpretation oder Kommentierung der jeweiligen Rechtsprechung.

Urteil	Stichworte zur Entscheidung und deren Hintergründen
2015 BAG 1 ABR 25/13 <i>Stichwörter:</i> • <i>Erforderlichkeit</i> • <i>interner Sachverstand</i> • <i>Kosten des AG</i>	• Der Betriebsrat hat die Hinzuziehung einer oder eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG beschlossen, um eine IT-BV auszuhandeln. • Der Arbeitgeber lehnt ab mit Verweis auf die Möglichkeit, sachkundige Arbeitnehmer zu befragen. • Die Beauftragung einer oder eines Sachverständigen soll nach BAG erst nach Erschöpfung der betriebsinternen Erkenntnismöglichkeiten erforderlich sein. • Sachkundige Arbeitnehmer gemäß § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG können vom Betriebsrat in Abwesenheit des Arbeitgebers oder durch von ihm bestimmte Personen befragt werden. • Der Gesetzgeber hat die Inanspruchnahme von innerbetrieblichem Sachverstand nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten für die Hinzuziehung von Sachverständigen ausgestaltet, sondern dem Betriebsrat zusätzlich zu den in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG normierten Informationsrechten einen Anspruch auf die Wissensvermittlung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer gewährt.
2014 BAG 7 ABR 70/12 <i>Stichwörter:</i> • <i>Kosten</i> • <i>Verweis auf Seminarbesuche</i>	• Das BAG betont, dass die Hinzuziehung einer oder eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat nur ausnahmsweise möglich sei, wenn es keine unternehmensinterne oder sonst günstigere Möglichkeit gebe. • Das BAG hebt hervor, dass der Betriebsrat nicht generell darauf verwiesen werden dürfe, ein Seminar zu besuchen statt für eine konkrete Frage externe Sachverständige hinzuzuziehen. Seminare sollten den Betriebsrat in die Lage versetzen, seine „normale“ Arbeit zu verrichten; sie sollen ihn also in die Lage versetzen, sein „Tagesgeschäft“ zu verrichten.
2012 BGH III ZR 266/11 <i>Stichwörter:</i> • <i>Vertragsfähigkeit des BR</i> • <i>Haftungsrisiko des BR</i>	• Der Betriebsrat hat einen Vertrag über eine § 111-Beratung abgeschlossen und wird, nachdem der Arbeitgeber die Zahlung verweigert, von der Beratungsfirma verklagt. • Beratungsvertrag und mögliche Haftungsfolgen für einzelne Betriebsratsmitglieder. • Ein Vertrag, den der Betriebsrat zu seiner Unterstützung gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit einem Beratungsunternehmen schließt, ist wirksam, soweit die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat.

Urteil	Stichworte zur Entscheidung und deren Hintergründen
• <i>Ermessensspielraum</i> • <i>Erforderlichkeit</i>	• Die Grenzen des dem Betriebsrat bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Beratung zustehenden Spielraums sind im Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit des Betriebsrats nicht zu eng zu ziehen. • Der Betriebsrat kann sich im Rahmen eines solchen Vertrages zur Zahlung eines Entgeltes verpflichten. • Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrats mit einem Beratungsunternehmen eine Beratung vereinbaren, die zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG nicht erforderlich ist, können gegenüber dem Beratungsunternehmen – vorbehaltlich der Bestimmungen in § 179 Abs. 2 und 3 BGB – entsprechend § 179 BGB haften, soweit ein Vertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem Betriebsrat nicht wirksam zustande gekommen ist.
2011 LAG Rhld.-Pfalz 7 TaBV 29/11 <i>Stichwörter:</i> • <i>Ermessensspielraum</i> • <i>Verweis auf internen Sachverstand</i> • <i>externer Berater als Regelfall</i> • <i>arbeitsgerichtliche Kontrolle</i> • <i>Höhe des Honorars</i> • <i>Qualifikation des Beraters</i> • <i>Nachweis der Beratungsleistung</i>	• Auf Grundlage von § 111 BetrVG beschließt der Betriebsrat die Hinzuziehung einer Sachverständigen anlässlich einer Betriebsverlagerung. • Der Arbeitgeber weigert sich, die Kosten hierfür zu übernehmen, er bestreitet die Erforderlichkeit sowie die Qualifikation der Beraterin und die Höhe des Honorars. Auch fehle eine Dokumentation der Beratungsleistung. • Das LAG gibt dem Betriebsrat recht. • „Die Entscheidung, ob ein Berater hinzugezogen wird, obliegt dem pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsrats und erfolgt durch Beschluss. Eine Vereinbarung mit dem Unternehmer ist nicht erforderlich, im Hinblick auf die Kostentragung aber zweckmäßig“, so das Gericht. • Laut LAG muss der Betriebsrat bei seiner Ermessensentscheidung die Verhältnismäßigkeit prüfen. „Allerdings kann der Betriebsrat nicht generell darauf verwiesen werden, es stünden im ausreichenden Maße betriebs- oder unternehmensinterne Berater zur Verfügung, denn die Hinzuziehung eines externen Beraters ist der vom Gesetzgeber gewollte Regelfall.“ • Eine arbeitsgerichtliche Kontrolle der Hinzuziehung sowie der Honorarvereinbarung beschränkt sich darauf, „ob die Hinzuziehung sowie eine erteilte Honorarzusage unter den konkreten Umständen des Einzelfalles der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben diene ...“ Daneben muss der BR auch bezüglich der Kosten die Verhältnismäßigkeit berücksichtigen. • Das Tageshonorar der Sachverständigen in Höhe von 1.650 Euro netto wird als marktüblich anerkannt. Bestehen gesetzliche Regelungen bezüglich des Honorars, so sind diese anzuwenden. • Die Qualifikation der Beraterin als technisch ausgebildete Diplom-Ingenieurin „steht ihrer Eigenschaft als Beraterin im Sinne des § 111 BetrVG nicht entgegen. Denn eine formale Qualifikation, z. B. als Rechtsanwalt oder Wirtschaftsprüfer, wird gesetzlich nicht vorausgesetzt.“ Hier hat der Betriebsrat einen Ermessensspielraum. • Da das umfangreiche Verlagerungskonzept des Arbeitgebers Gegenstand der Beratung war, muss Art und Umfang der Beratungsleistung nicht näher dargelegt werden. Der Verweis auf die Analyse desselben und die mündliche Stellungnahme sind hinreichend.

Urteil	Stichworte zur Entscheidung und deren Hintergründen
11.11.2009 BAG 7 ABR 26/08; <i>Stichwörter:</i> • <i>Sachverständigen-tätigkeit muss konkrete Frage-stellung zu gesetzlichen Auf-gaben betreffen.</i> • <i>Allgemeine Kenntnisse sind über den Schu-lungsanspruch nach § 37 Abs. 6 zu erwerben.</i> • <i>Die nähere Ver-einbarung hat den Sinn, Einwen-dungen bzgl. der Kosten möglich zu machen.</i> • <i>§ 80 Abs. 3 gilt grundsätzlich für komplexe Sachverhalte.</i>	Im Zusammenhang mit dem Rechtsstreit über die Sachverständigentätigkeit für einen Wahlvorstand verweist das BAG auf einige Grundsätze für die Hinzuziehung von Sachverständigen. • Die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger „setzt voraus, dass er dem Betriebsrat spezielle Rechtskenntnisse vermitteln soll, die dieser zur Erledigung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben benötigt.“ • Erforderlich ist, dass die oder der Sachverständige konkrete aktuelle Fragen beant-wortet, damit das betriebsverfassungsrechtliche Organ die ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllen kann. • Die Aufgabe der oder des Sachverständigen besteht allerdings nicht darin, fehlen-de Kenntnisse in bestimmten Angelegenheiten generell oder auf Vorrat zu vermit-teln. • Dem Erwerb solcher erforderlichen oder geeigneten Kenntnisse für die Tätigkeit des betriebsverfassungsrechtlichen Organs dienen die Schulungsansprüche nach § 37 Abs. 6 oder Abs. 7 BetrVG. • Voraussetzung für § 80 Abs. 3 BetrVG ist „eine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zumindest über den Gegenstand der gutachterlichen Tätigkeit, über die Person der oder des Sachverständigen und über dessen Vergütung.“ • Durch das Erfordernis einer Vereinbarung wird dem Arbeitgeber insbesondere die Möglichkeit eröffnet, im Hinblick auf die von ihm zu tragenden Kosten Einwen-dungen gegen die Beauftragung einer oder eines Sachverständigen zu erheben, dem Betriebsrat seinen Sachverstand oder eigene sachkundige Personen anzubie-ten und den Gegenstand der Beauftragung der oder des Sachverständigen zuver-lässig zu begrenzen. • § 80 Abs. 3 BetrVG gilt grundsätzlich für sämtliche Fragen, die wegen ihrer recht-lichen und tatsächlichen Komplexität einen Beratungsbedarf durch Sachver-ständige fordern können. • Die Notwendigkeit einer kurzfristigen Beauftragung einer oder eines Sachver-ständigen kann in vergleichbarer Weise für den Betriebsrat gegeben sein, der darauf angewiesen ist, die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers zur Hinzuziehung von Sachverständigen im Eilverfahren ersetzen zu lassen.
22. 02 2008 LAG Hamm Az. 10 TaBVGa 3/08 <i>Stichwörter:</i> • <i>Erforderlichkeit als Voraussetzung für einstweilige Verfügung</i> • <i>Ausschöpfung der innerbetrieblichen Erkenntnisquellen</i>	Bei dem Streit geht es um die Hinzuziehung von Sachverständigen vor dem Hintergrund von Personalabbau aufgrund starker Umsatzeinbußen. Die Arbeitgeberin erklärt das Scheitern der Verhandlung, lehnt die Hinzuziehung ab und ruft die Einigungsstelle an. Der Betriebsrat erklärt, dass ihm die erforderlichen Kenntnisse fehlen und beantragt die Ersetzung der Zustimmung der Arbeitgeberin durch das Arbeitsgericht. Dies sei wegen der bevorstehenden Einsetzung der Einigungsstelle eilbedürftig, da er dort auf Augenhöhe argumentieren können müsse. Aus diesem Grund beantragt der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung. Der Antrag des Betriebsrats wird u.a. mit folgenden Hinweisen abgelehnt: • Die Hinzuziehung einer oder eines Sachverständigen kann der Betriebsrat nur verlangen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Urteil	Stichworte zur Entscheidung und deren Hintergründen
• Informationsangebote der Arbeitgeberin müssen angenommen werden. • Fehlende Kenntnisse müssen ausreichend dargelegt werden. • Einigungsstelle kann fehlenden Sachverstand klären und Abhilfe schaffen.	• Der Betriebsrat ist aus den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, zum Erwerb des notwendigen Fachwissens zunächst die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen, ehe die mit Kosten verbundene Beauftragung einer oder eines Sachverständigen als erforderlich angesehen werden kann. • Die Mitglieder des Betriebsrats haben sich insbesondere um die selbständige Aneignung der notwendigen Kenntnisse zu bemühen und gegebenenfalls weitere, ihnen vom Arbeitgeber gebotene Möglichkeiten der Unterrichtung durch sachkundige Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens zu nutzen. • In welchen Punkten dem Betriebsrat Kenntnisse und Informationen fehlten, um den erforderlichen Personalabbau hinreichend einschätzen zu können und über die von der Arbeitgeberin beantragte Personalabbaumaßnahmen weiter in einer Einigungsstelle verhandeln zu können, ist vom Betriebsrat nicht in ausreichender Weise dargelegt worden. • Dem Vorbringen des Betriebsrats kann nicht entnommen werden, dass er sämtliche ihm zugänglichen Informationsquellen genutzt hat. Das Angebot der Arbeitgeberin (...) sich die bei den bisherigen Verhandlungen vorgelegten Berechnungen zum Personalabbau nochmals durch den Betriebsleiter erläutern und erklären zu lassen, hat der Betriebsrat nicht angenommen. • Ohne die Darlegung besonderer Umstände durfte der Betriebsrat die angebotene Informationsvermittlung durch den Betriebsleiter nicht ablehnen. • Ein etwaiger fehlender Sachverstand kann in der Einigungsstelle geklärt werden. Die Einigungsstelle kann die Hinzuziehung einer oder eines Sachverständigen anordnen, ohne auf eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nach § 80 Abs. 3 BetrVG angewiesen zu sein.
16.11.2005 BAG 7 ABR 12/05 <i>Stichwörter:</i> • Erforderlichkeit • Ablehnung internen Sachverstands	Es geht um die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger zur Beurteilung von Formulararbeitsverträgen. Das BAG formuliert folgende Grundsätze: • Die Beauftragung von Sachverständigen ist nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat nicht zuvor bei dem Arbeitgeber um die Klärung der offenen Fragen bemüht hat. • Die Mitglieder des Betriebsrats haben sich insbesondere um die selbständige Aneignung der notwendigen Kenntnisse zu bemühen und ggf. weitere, ihnen vom Arbeitgeber gebotene Möglichkeiten der Unterrichtung durch sachkundige Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens zu nutzen. • Dies darf der Betriebsrat nicht von vornherein mit der pauschalen Begründung ablehnen, diese Personen besäßen nicht das Vertrauen des Betriebsrats, weil sie im Dienste des Arbeitgebers stünden und deshalb nicht als neutral oder objektiv angesehen werden könnten.

Urteil	Stichworte zur Entscheidung und deren Hintergründen
19.04.1989 BAG 7 ABR 87/87 <i>Stichwörter:</i> • <i>Inhalte der näheren Vereinbarung.</i> • <i>Berechtigtes Interesse der Arbeitgeberin an der sachverständigen Person.</i> • <i>Nähere Vereinbarung ist für jede Form der Hinzuziehung erforderlich.</i> • <i>Schweigen bedeutet keine Zustimmung.</i>	Der Rechtsstreit geht um die „nähere Vereinbarung“. Die Arbeitgeberin lehnte die Bezahlung des Sachverständigen des Betriebsrats ab, der auf einer Betriebsversammlung ein Fachreferat gehalten hat. Die Beauftragung erfolgte ohne die nach BetrVG geforderte nähere Vereinbarung. Das BAG führt u.a. aus: • In der nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderlichen „näheren Vereinbarung“ sind jedenfalls das Thema, zu dessen Klärung die oder der Sachverständige hinzugezogen werden soll, und - unbeschadet des Rechts des Betriebsrates, selbst darüber zu entscheiden, welcher sachverständigen Person er das nötige Vertrauen entgegenbringen will - insbesondere die sachverständige Person festzulegen. • Zudem ist Zweck der Vereinbarung, dem vom Gesetz geschützten Interesse des Arbeitgebers an der Verschwiegenheit über seine betrieblichen Verhältnisse Genüge zu tun. Dieses Interesse an der Verschwiegenheit der oder des Sachverständigen kommt insbesondere in der Bestimmung des § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zum Ausdruck, wonach die sachverständige Person ihrerseits zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet ist. • Das Erfordernis der näheren Vereinbarung über die Hinzuziehung von Sachverständigen mit dem Arbeitgeber hat nicht zur Folge, dass der Betriebsrat die Entscheidung über die Hinzuziehung, insbesondere auch über die Person der oder des Sachverständigen, im Ergebnis dem Arbeitgeber zu überlassen hätte. Kommt es nicht zur näheren Vereinbarung über die Hinzuziehung der oder des Sachverständigen, so kann der Betriebsrat eine arbeitsgerichtliche Entscheidung hierüber herbeiführen. • Die vorstehenden Grundsätze gelten auch dann, wenn der Betriebsrat Sachverständige in der Weise hinzuziehen will, dass sie auf einer Betriebsversammlung ein sachverständiges Referat halten. • Das bloße Schweigen des Antragsgegners auf das Schreiben des Antragstellers vom 26. November 1986 ist nicht als seine Zustimmung zur näheren Vereinbarung im Sinne des § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG anzusehen.

Fußnoten bzw. Endnoten

- ¹ Deutscher Bundestag, Drucksache 14/5741, 02.04.2001
- ² BAG, 7 ABR 23/08 (11.11.2009): „§ 80 Abs. 3 BetrVG gilt grundsätzlich für sämtliche Fragen, die wegen ihrer rechtlichen und tatsächlichen Komplexität einen Beratungsbedarf durch Sachverständige fordern können.“
- ³ <https://de.wikipedia.org/wiki/Sachverständiger> (12.03.2018)
- ⁴ siehe BAG 7 ABR 87/87 (19.04.1989): Bei dem Rechtsstreit, der dem Urteil zugrunde liegt, geht es speziell um die Anforderungen an eine „nähere Vereinbarung“ gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG.
- ⁵ BAG 7 ABR 87/87 (19.04.1989): „Das bloße Schweigen des Antragsgegners auf das Schreiben des Antragstellers vom 26. November 1986 ist nicht als seine Zustimmung zur näheren Vereinbarung im Sinne des § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG anzusehen.“
- ⁶ BAG 7 ABR 23/08 (11.11.2009): „Erforderlich ist, dass der Sachverständige konkrete aktuelle Fragen beantwortet, damit das betriebsverfassungsrechtliche Organ die ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllen kann.“
- ⁷ BAG, 17.03.1987 - 1 ABR 59/85: Das BAG bestätigt, dass das Datenschutzgesetz zu den Gesetzen zugunsten der Arbeitnehmer gehört.
- ⁸ BGH III ZR 266/11 (2012): „Die Grenzen des dem Betriebsrat bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Beratung zustehenden Spielraums sind im Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit des Betriebsrats nicht zu eng zu ziehen.“
- ⁹ LAG Rheinland-Pfalz 2011
- ¹⁰ LAG Hamm 10 TABVGa 3/08 (2008): Der Betriebsrat ist aus den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, zum Erwerb des notwendigen Fachwissens zunächst die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen zu erschließen, ehe die mit Kosten verbundene Beauftragung eines Sachverständigen als erforderlich angesehen werden kann.
- ¹¹ Vgl. BAG 1 ABR 25/13 (2015): Der Gesetzgeber hat die Inanspruchnahme von innerbetrieblichem Sachverstand nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen ausgestaltet, sondern dem Betriebsrat zusätzlich zu den in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG normierten Informationsrechten einen Anspruch auf die Wissensvermittlung durch betriebsangehörige Arbeitnehmer gewährt.
- ¹² BAG 7 ABR 26/15 (2009): Durch das Erfordernis einer Vereinbarung wird dem Arbeitgeber insbesondere die Möglichkeit eröffnet, im Hinblick auf die von ihm zu tragenden Kosten Einwendungen gegen die Beauftragung eines Sachverständigen zu erheben, dem Betriebsrat seinen Sachverstand oder eigene sachkundige Personen anzubieten und den Gegenstand der Beauftragung des Sachverständigen zuverlässig zu begrenzen.

¹³ BAG 7 ABR 12/08 (2005): Die vom Arbeitgeber angebotene Unterrichtung durch sachkundige Arbeitnehmer „darf der Betriebsrat nicht von vornherein mit der pauschalen Begründung ablehnen, diese Personen besäßen nicht das Vertrauen des Betriebsrats, weil sie im Dienste des Arbeitgebers stünden und deshalb nicht als neutral oder objektiv angesehen werden könnten.“

¹⁴ BAG 7 ABR 70/14 (2014)

¹⁵ LAG Rhld.-Pfalz 7 TaBV 29/11 (2011): Das LAG argumentierte in dem konkreten Fall, dass die Qualifikation der Beraterin als technisch ausgebildete Diplom-Ingenieurin „ihrer Eigenschaft als Beraterin im Sinne des § 111 BetrVG nicht entgegen (steht). Denn eine formale Qualifikation, z.B. als Rechtsanwalt oder Wirtschaftsprüfer, wird gesetzlich nicht vorausgesetzt.“

¹⁶ LAG Hamm 10 TABVGa 3/11 (2008): „In dringenden Fällen kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers zur Hinzuziehung eines Sachverständigen auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ersetzen lassen.“

Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmerInnenorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- **Arbeit und EDV**
- **Arbeit und Organisation**
- **Arbeit und Ökonomie**
- **Arbeit und Gesundheit**

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- **Beratung in Betrieben**
- **Seminare und Veranstaltungen**
- **Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme**
- **Informationsmaterialien**

Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund

Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund
Tel. 0231 / 24 96 98-0
Fax 0231 / 24 96 98-41
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

Regionalstelle Bielefeld

Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 05 21 / 96 63 5-0
Fax 05 21 / 96 63 5-10
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 0 211 / 17 93 10-0
Fax 0 211 / 17 93 10-29
tbs-rheinland@tbs-nrw.de



www.tbs-nrw.de

