

Technologieberatungsstelle
beim DGB NRW e.V.



Gut beraten!

**Externe Sachverständige für den
Betriebsrat nach § 80 (3) und § 111 BetrVG**



Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik
Heft 66

Impressum

Autoren:

Katharina Just-Hahn

Jochen Wagner

Friedrich Weddige

Grafik und Layout:

Elisabeth Fellermann

© 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.

Dortmund, September 2008



Gut beraten!

**Externe Sachverständige für den Betriebsrat
nach § 80 (3) und § 111 BetrVG**

Reihe
Arbeit, Gesundheit,
Umwelt, Technik
Heft 66

Vorwort	5
Einleitung	7
1. Rechtliche Grundlagen	9
1.1 Die Möglichkeiten der Hinzuziehung externer Fachleute durch den Betriebsrat	9
1.2 Was ist ein Sachverständiger im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG?	9
1.3 Was ist ein Berater im Sinne von § 111 Satz 2 BetrVG?	12
1.4 Welches Gremium (BR/GBR/KBR) beauftragt den Berater bzw. den Sachverständigen?	16
2. Stolpersteine für den Betriebsrat	19
3. Praktische Vorgehensweise des Betriebsrates	24
3.1 Die Hinzuziehung von externem Sachverstand nach § 80 Abs. 3 BetrVG	24
3.2 Hinzuziehung von externer Beratung nach § 111 BetrVG	26
3.3 Einige typische Fragen von Betriebsräten	28
4. Wichtige BAG- und LAG-Entscheidungen	31
4.1 Zum Begriff der „Erforderlichkeit“	31
4.2 Zum Zeitpunkt und Inhalt der mit dem Sachverständigen abzuschließenden Vereinbarung	34
4.3 Zu möglichen Tätigkeitsbereichen von Sachverständigen	34
4.4 Die Hinzuziehung von Sachverständigen auf dem Weg der einstweiligen Verfügung	36
4.5 Der Sachverständige als Vertrauensperson des Betriebsrats	38
4.6 Kostenübernahmepflicht nach § 40 BetrVG für die Vertretung durch Sachverständige vor der Einigungsstelle	38
Anhang: Ausgewählte Gesetzestexte	40



Die Arbeit betrieblicher Interessenvertretungen findet in einem sich ständig wandelnden Umfeld statt. Begriffe wie „Neue Managementkonzepte“, „Outsourcing“ und die ständige Veränderung der Arbeitswelt durch neue Technologien bezeichnen nur einige der Themen, denen Betriebsräte sich stellen müssen. Verbunden damit sind immer veränderte Anforderungen an die Beschäftigten, an deren Gestaltung Betriebsräte erfolgreich mitwirken müssen.

In diesem Umfeld stellt die Unterstützung der Betriebsratsarbeit durch Sachverständige ein notwendiges Instrument dar, um den steigenden Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung gerecht zu werden. Gerade die Beteiligung des Betriebsrates in betrieblichen Veränderungsprozessen und die Entwicklung eigener Gestaltungsansätze können oft nur mit zusätzlichem Fachwissen gelingen.

Die Rechte der §§ 80 Abs. 3 und 111 BetrVG bieten für den Betriebsrat wichtige Grundlagen für die Hinzuziehung von Sachverständigen.

Allerdings werden diese Rechte in der betrieblichen Praxis bislang noch unzureichend wahrgenommen. Immer wieder wird auch von Unternehmensseite die Notwendigkeit externer Experten auf Seiten der Interessenvertretungen in Frage gestellt. Dabei zeigen Erfahrungen, dass Umstellungen und Investitionen nur dann nachhaltig zum Erfolg führen, wenn die Interessenvertretung ihre Aufgaben in diesen Veränderungsprozessen „auf Augenhöhe“ - also auch ausgestattet mit entsprechendem Sachverstand - wahrnehmen kann. Beratung für den Betriebsrat ist daher - ebenso wie seine Qualifizierung - integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Unternehmenspolitik.

In dieser Situation ist das Angebot von Beratungskapazitäten der TBS für Interessenvertretungen durch Gewerkschaften und Landesregierung ein wichtiger Beitrag für die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit in NRW.

Es müssen aber insgesamt die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes zur Unterstützung der Betriebsratsarbeit stärker genutzt werden. Dazu soll die vorliegende Broschüre der TBS eine praktische Hilfestellung leisten.

In ihr sind sowohl die Erfahrungen der TBS bei der Vereinbarung von Sachverständigentätigkeiten als auch die aktuelle Rechtsprechung berücksichtigt worden.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Guntram Schneider'.

Guntram Schneider
(Vorsitzender des Vorstands TBS e.V.)

Einleitung


Mit dieser Broschüre „Gut beraten!“ wenden wir uns an alle Betriebsräte, die vor der Aufgabe stehen, komplexe Themen mit dem Arbeitgeber erfolgreich im Interesse der Beschäftigten zu gestalten und zu verhandeln.

Wir möchten einerseits Grundlagen zum Verständnis der §§ 80 (3) sowie 111 vermitteln, andererseits durch Praxisbeispiele und Darstellung möglicher Stolpersteine Hilfestellung für die Verhandlung um einen externen Sachverständigen leisten.

Anlass für die Broschüre war die Novellierung des BetrVG sowie die verstärkt von uns, als Beraterinnen und Berater vor Ort, erkannten Schwierigkeiten der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb bei dem Thema „Beschaffung von Sachverstand“. Im Alltag werden Gremien immer wieder unter Druck gesetzt: „entweder Kosten reduzieren oder es droht Verlagerung“! Die Betriebsräte sollen auf Rechte der Beschäftigten oder eigene Rechte zu Gunsten von Renditen verzichten.

Zielsetzung unserer Broschüre ist es zu verdeutlichen, dass Beratung zur guten Betriebsratsarbeit dazu gehört! Beratung ist gutes, gesetzlich verbrieftes Recht der Interessenvertretung!

Betriebsratsberatung ist sehr oft nachhaltig für ein Gremium von Bedeutung, da sie fachliches, strategisches wie auch methodisches Wissen umfasst. Beratung für Betriebsräte wird in der Regel flankiert von Qualifizierung. Denn ohne ausreichendes Grundwissen und Kenntnisse um Auswirkungen können Entscheidungen nicht sinnvoll getroffen werden.



Mit dem Kapitel 1 werden die rechtlichen Grundlagen für die Beauftragung eines externen Beraters oder einer Beraterin dargestellt. Dabei werden auch Interpretationshilfen zu den zentralen juristischen Begriffen der einzelnen Paragraphen gegeben. Die „Stolpersteine“ im Kapitel 2 stellen häufige Argumente der Arbeitgeber zusammen, die bei dem Versuch, den Betriebsrat von seinem Interesse einen Externen zu engagieren, abhalten sollen. Wie der Betriebsrat in solchen Situationen und generell handeln kann wird in Kapitel 3 behandelt. Hier werden auch ausgewählte häufige Fragen der Kolleginnen an uns aufgegriffen und beantwortet. Unter welchen Bedingungen und mit welchen Argumenten Betriebsräte externen Sachverstand einfordern können, sollen auch die in den Text der Broschüre „eingestreuten“ Praxisbeispiele verdeutlichen. Jedem dieser Beispiele ist ein Musterbeschluss/-brief für das Gremium, zur Orientierung für unsere Leserschaft, beigelegt.

Den richtig „trockenen“ Lesestoff für Nicht-Juristen jedenfalls, haben wir uns für den Schluss aufgehoben. Kapitel 4 stellt im Sinne von Hintergrundwissen eine Reihe von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und niederer Arbeitsgerichte sowie ihre Bedeutung und Anwendung in der Praxis zusammen. Zur Vervollständigung des Grundwissen haben wir als Anhang die unkommentierten Gesetzesstellen abgedruckt, auf die im Rahmen des Textteils von Kapitel 1 bis 4 Bezug genommen wird.

Wir möchten den Leserinnen und Lesern noch folgende Hinweise zur Nutzung der Broschüre geben:

1. Die Broschüre ist so angelegt, dass sie zum Nachschlagen gedacht ist. Das Inhaltsverzeichnis soll hierzu Hilfestellung geben.
2. Besonders relevante Hinweise sind durch das ! gekennzeichnet.
3. Die Bedeutung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden in Kapitel 4 besonders hervorgehoben.
4. Die in dieser Broschüre verwendeten Abkürzungen sind unten aufgelistet.
5. Die Praxisbeispiele sollen der Erläuterung der Textteile dienen. Wir haben versucht, sie inhaltlich gezielt in einem bestimmten Abschnitt zu plazieren. Allerdings behandeln die Beispiele durchaus mehrere an verschiedenen Stellen behandelte Aspekte, so dass sie auch für andere Sachverhalte dem Leser Hinweise geben können.

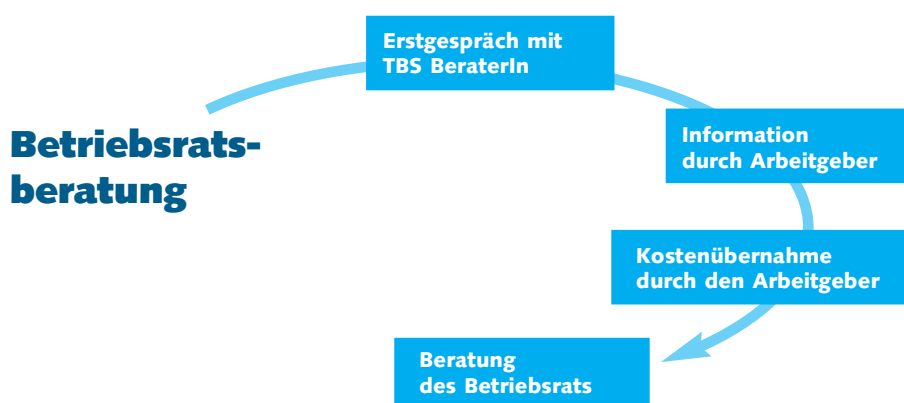
Wir möchten die praktische Erfahrung der Betriebsräte mit dem Einsatz von Sachverständigen weiter verfolgen. Daher bitten wir alle Leserinnen und Leser, uns ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit der Beauftragung von externen Sachverständigen mitzuteilen.

Gerne nehmen wir auch Hinweise auf Urteile oder Einigungsstellenergebnisse entgegen. Bitte schickt an Katharina Just-Hahn eine mail (Katharina.Just-Hahn@tbs-nrw.de) oder wendet Euch telefonisch unter 0211-17931015 an sie.

Die Zitate und Auszüge aus der Rechtsprechung und den Gesetzestexten erfolgten mit größtmöglicher Sorgfalt. Sollte uns trotzdem ein Fehler oder eine Unvollständigkeit unterlaufen sein, bitten wir um Nachsicht. Gerne nehmen wir auch andere Hinweise zu der vorliegenden Broschüre entgegen.

Abkürzungen:

AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
ArbuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungssammlung der Landesarbeitsgerichte
nF	Neue Fassung



Kapitel 1

Rechtliche Grundlagen

1.1 Die Möglichkeiten der Hinzuziehung externer Fachleute durch den Betriebsrat

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht an zwei Stellen die Beauftragung von externen Fachleuten vor, die den Betriebsrat bei der Erfüllung seiner ihm vom Gesetz zugewiesenen vielfältigen Aufgaben unterstützen sollen.

Das Gesetz unterscheidet hier zum einen zwischen dem Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) und dem Berater (§ 111 Satz 2 BetrVG).

Dabei war die Funktion des Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG schon immer im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, während die Aufgabe des Beraters nach § 111 Satz 2 BetrVG erst bei dessen Neufassung im Jahr 2001 aufgenommen worden ist.

Nachfolgend sollen nun die wesentlichen Funktionen, aber auch die Unterschiede der beiden für die Unterstützung des Betriebsrats in Betracht kommenden externen Fachleute dargestellt werden.

1.2 Was ist ein Sachverständiger im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG?

In § 80 BetrVG heißt es im Abs. 3:

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

Zum genauen Verständnis des Gesetzestextes sind folgende Fragen wichtig:

- Welche Aufgaben des Betriebsrates sind hier angesprochen?
- Wer kann Sachverständiger werden?
- Was bedeutet „zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich“?
- Was heißt „nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“?
- Welcher Geheimhaltungspflicht unterliegt der Sachverständige?
- Wer trägt die Kosten des Sachverständigen?

Diese Fragen sollen im Folgenden geklärt werden.

Welche Aufgaben des Betriebsrats sind in § 80 Abs. 3 BetrVG angesprochen?

Hier sind alle Aufgaben angesprochen, die dem Betriebsrat zugewiesen werden durch:

- das BetrVG (z.B. durch Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht),
- ein anderes Gesetz (z.B. das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, das so genannte Mitbestimmungsgesetz),
- andere Rechtsnormen (z.B. Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) oder

- das BetrVG in Verbindung mit anderen Gesetzen (z.B. Überwachung der Durchführung des Bundesdatenschutzgesetzes oder der Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).



Erst auf Grundlage einer dem Betriebsrat gesetzlich zugewiesenen Aufgabe kommt das Hinzuziehen eines Sachverständigen in Frage. Ob der Sachverständige im Sinne des BetrVG auch erforderlich ist, muss zusätzlich geklärt werden.

Beispiele:

- Der Arbeitgeber möchte ein EDV-System im Betrieb einführen. Dadurch ist es häufig erforderlich, über eine Regelung bezüglich von Leistungs- oder Verhaltenskontrolle gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu verhandeln.
- Der Betriebsrat verhandelt eine Regelung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG). Angesichts der Komplexität moderner Arbeitssysteme kann der Betriebsrat diese Aufgabe häufig nur mit fachlicher externer Unterstützung bewältigen.
- Aufgrund betrieblicher Veränderungen ist es erforderlich, ein neues Leistungslohnsystem zu vereinbaren. Hier ergibt sich das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1, Ziff. 10 + 11 BetrVG.
- Die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz sollen betriebspezifisch umgesetzt werden. Der Betriebsrat bestimmt hier nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG mit.
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte möchte gemäß § 9 BDSG ein betriebliches Datenschutz- und Datensicherheitshandbuch umsetzen. Der Betriebsrat muss hier beteiligt werden.

Wer kann Sachverständiger im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG werden?

Sachverständige sind nach der Rechtsprechung Personen,

- die dem Betriebsrat die fehlenden fachlichen oder rechtlichen Kenntnisse vermitteln oder
- die aus einem Sachverhalt Schlussfolgerungen ziehen, damit der Betriebsrat die ihm zugewiesenen Aufgaben sachgerecht erfüllen kann.



Entscheidend ist die notwendige Sachkenntnis. Es kommen also alle Personen für eine Sachverständigentätigkeit in Frage, die in Bezug auf die jeweiligen Aufgaben des Betriebsrates über eine entsprechende Sachkunde verfügen.

Dies schließt nicht aus, dass der Sachverständige den Sachverhalt aus der Perspektive der betroffenen Arbeitnehmer analysiert. Die Kenntnis der Arbeitnehmerperspektive ist vielmehr Bestandteil seiner Sachkunde.

Beispiele:

- Bei der Einführung eines EDV-Systems im Betrieb oder bei der Erstellung eines betrieblichen Datenschutzkonzepts kann ein Informatiker Sachverständiger für den Betriebsrat sein.
- Bei Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung wurde in einem Betrieb gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse ver-

stoßen. Zur Beurteilung der Frage, ob dadurch besondere Belastungen der Arbeitnehmer entstanden sind, kommt etwa ein Arbeitswissenschaftler als Sachverständiger in Frage.

- Ein Bilanzsachverständiger kann im Zusammenhang mit der Unterrichtungspflicht über den Jahresabschluss nach § 108 Abs. 5 BetrVG (Wirtschaftsausschuss) erforderlich sein.

Auch Rechtsanwälte und Gewerkschaftssekretäre können grundsätzlich Sachverständige sein. Nicht unter die Sachverständigentätigkeit fällt jedoch die gerichtliche Vertretung durch einen Rechtsanwalt einschließlich der dazu erforderlichen Beratung des Betriebsrates. Wird ein Jurist dagegen nicht im Rahmen einer Prozessvertretung sondern zur gutachterlichen Beratung über eine Betriebsvereinbarung tätig, so kommt wiederum seine Hinzuziehung als Sachverständiger in Frage.

Auf die Frage, ob der Sachverständige eine natürliche Person (etwa Rechtsanwalt) oder eine juristische Person (Beratungseinrichtung wie etwa die TBS) ist, kommt es nicht an.



Vom Sachverständigen abzugrenzen sind Auskunftspersonen, die im Rahmen ihrer normalen beruflichen Tätigkeit dem Betriebsrat Auskünfte erteilen, insbesondere weil ihre berufliche Tätigkeit ohnehin mit dem Betrieb verknüpft ist (z.B. Mitglieder des Gesamtbetriebsrates, Angehörige der Betriebskrankenkassen, technische Aufsichtsbeamte, Gewerbeaufsichtsbeamte, der Werksarzt). Sie sind zwar sachkundig, aber keine Sachverständigen im Sinne von § 80 Abs. 3 BetrVG. Ihre Hinzuziehung bedarf daher auch keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (siehe Frage 2.4 im Folgenden).

Was bedeutet „zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich“?

Die Erforderlichkeit liegt nur dann vor, wenn der Betriebsrat eine Aufgabe, die in seine Zuständigkeit fällt, ohne Sachverständigenrat nicht ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Dies bedeutet vor allem, dass die Sachverständigentätigkeit nur bei Themen erfolgen soll, die der Betriebsrat aufgrund der Schwierigkeit der Materie nicht aus sich heraus bewältigen kann. Ob ein Sachverständiger erforderlich ist, richtet sich auch nach den jeweiligen konkreten betrieblichen Gegebenheiten.

Beispiele:

- Der Betriebsrat muß einen Vorschlag für eine neue Entlohnungsmethode beurteilen und will einen eigenen Vorschlag dazu entwickeln.
- Bei einem neuen EDV-System müssen die Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geklärt werden. Dazu soll dann eine Betriebsvereinbarung erarbeitet werden.
- Versicherungsmathematische Fragen bei betrieblicher Altersversorgung sind zu klären.

Es muss nicht schon feststehen, dass ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist. Bereits bei der Prüfung der Frage, ob ein solches Recht überhaupt vorliegt, kann grundsätzlich ein Sachverständiger hinzugezogen werden.



Was heißt „nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“?

Der Betriebsrat muss mit dem Arbeitgeber vor Beginn der Sachverständigentätigkeit eine

Vereinbarung treffen, (s. Kap. 4.2: Entscheidungen) die die Sachverständigentätigkeit regelt. Sie sollte zumindest folgende Punkte umfassen:

- **Thema**
- **Person des Sachverständigen**
- **Kosten.**



Die nähere Vereinbarung muss nicht durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen, es reicht eine mündliche oder schriftliche Regelungsabsprache. Allerdings ist die Schriftform zu empfehlen.

Welcher Geheimhaltungspflicht unterliegt der Sachverständige?

Diese ist in § 79 geregelt, auf dessen sinngemäße Anwendung § 80 Abs. 4 BetrVG verweist.

Danach dürfen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Dritten nicht offenbart oder sonst verwertet werden. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind aber nur Informationen, die vom Arbeitgeber förmlich als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis bezeichnet werden und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Hierzu zählen etwa interne Kostenrechnungen, individuelle Produktionsverfahren etc..

Wer trägt die Kosten des Sachverständigen?

Die Kosten für das Hinzuziehen des Sachverständigen trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG, wenn die Voraussetzungen von § 80 Abs. 3 BetrVG erfüllt sind.

Dies sind – noch einmal zusammengefasst - im Einzelnen:

- Erforderlichkeit der Hinzuziehung des/der Sachverständigen zur Erfüllung gesetzlicher Aufgaben;
- ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss zur Beauftragung des/der Sachverständigen;
- vorherige Zustimmung des Arbeitgebers zur Kostenübernahme.

1.3 Was ist ein Berater im Sinne von § 111 Satz 2 BetrVG?

Bei der letzten grundlegenden Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat der Gesetzgeber in § 111 BetrVG folgenden Satz 2 eingefügt:

„Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt.“

Der Berater als Unterstützung bei Betriebsänderungen

Der Gesetzgeber wollte mit der in § 111 Satz 2 BetrVG vorgenommenen Ergänzung des Gesetzes vor allem die Hinzuziehung von externen Fachleuten im Falle einer Betriebsänderung erleichtern.

Dabei hat insbesondere die Tatsache, dass die Hinzuziehung des Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG aufgrund der vor der Beauftragung des Sachverständigen notwendigen Zustimmung des Arbeitgebers häufig schwierig und zeitaufwendig ist, eine Rolle gespielt.

Praxisbeispiel 1: Einführung einer Branchensoftware

In einer Pflegeeinrichtung wird eine neue Branchensoftware eingeführt mit der alle betriebswirtschaftlichen Vorgänge im Hause bearbeitet werden sollen.

Nach der Information des Betriebsrates durch die Geschäftsleitung über die betrieblichen Ziele und die Eigenheiten der neuen Branchensoftware nimmt der Betriebsrat das Angebot an, sich von der Projektleitung anhand der Projektplanung und durch Demonstrationen am Testsystem im Detail über den zukünftigen Einsatz der Software unterrichten zu lassen.

Dabei wird klar, dass sich die Art und Weise der Bearbeitung von Vorgängen stark verändern wird, u.a. durch die Zusammenfassung von Sachgebieten. Die Projektleitung sieht die Auswirkungen für die Beschäftigten eher unter der Überschrift „Ist vom EDV-System vorgegeben – im Sinne reibungsloser Funktion müssen sich alle anpassen.“ Für den Betriebsrat ergibt sich daher ein Beratungsbedarf mit dem Arbeitgeber über die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Beschäftigten, eventuelle Alternativen und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen. Über die in der Software zahlreich verwendeten personenbeziehbaren Daten will er außerdem eine Betriebsvereinbarung abschließen. Gleichzeitig fühlt sich der Betriebsrat mit den anstehenden Fragestellungen überfordert. Einzelne Mitglieder haben zwar schon Schulungen zur Regelung von EDV-Systemen für Betriebsräte und Seminare für den Wirtschaftsausschuss besucht, zu den jetzt anstehenden sehr speziellen Problemen fehlen dem Betriebsrat aber die Kenntnisse und Erfahrungen.

- Er beschließt daraufhin, gem. § 80 Abs. 3 BetrVG, externen Sachverstand zu seiner Unterstützung hinzu zu ziehen.

Beschluss für die Hinzuziehung von externem Sachverstand:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am ____ beschlossen, externen Sachverstand gem. § 80 Abs. 3 BetrVG zur Unterstützung bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung des Softwaresystems xyz hinzu zu ziehen.

Die zu bearbeitenden Aufgaben umfassen:

- Abschätzung der Veränderungen für die Arbeit der Beschäftigten und Erarbeitung von eigenen Vorschlägen des Betriebsrates für die Beratung mit dem Arbeitgeber nach § 90 Abs. 2 BetrVG
- Ausarbeitung und Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen nach § 97 Abs. 2 und § 98 BetrVG
- Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Als sachverständige Person soll _____ von der _____ hinzu gezogen werden.

(hilfreich:) Ein Angebot mit voraussichtlichen Kosten und Aufgabenbeschreibung des Sachverständigen liegt diesem Beschluss bei.



Der Gesetzgeber hat durch die Ergänzung des BetrVG dem Betriebsrat das Hinzuziehen eines Beraters in der besonders schwierigen Situation der Betriebsänderung erleichtert.

Eine Betriebsänderung ist nach § 111 BetrVG z.B. die Stilllegung oder erhebliche Einschränkung eines Betriebes. Darüber hinaus unterliegen auch weitere einschneidende organisatorische Maßnahmen der Mitbestimmung nach § 111 BetrVG, insbesondere die Verlegung oder Spaltung von Betrieben, grundlegende Veränderungen in der betrieblichen Organisation oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden.

Allerdings liegt eine Betriebsänderung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) immer nur dann vor, wenn auch eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern von den jeweils im Gesetz angesprochenen Maßnahmen betroffen ist. Maßgeblich ist hier nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Zahlenstaffel des § 17 Abs. 1 KSchG; in größeren Betrieben müssten mindestens 5 % der Belegschaft betroffen sein.



Eine Betriebsänderung kann etwa vorliegen, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, bestimmte Abteilungen oder Bereiche zu schließen (etwa wegen Auftragsmangels oder der Verlagerung ins Ausland).

Nicht notwendig ist, dass Personalabbau stattfindet. Auch grundlegende Änderungen in der Betriebsorganisation infolge von Restrukturierungsprogrammen oder auch die Einführung eines EDV-Systems, mit dem bisherig in unterschiedlichen EDV-Systemen durchgeführte Arbeiten zentralisiert und vereinheitlicht werden (Beispiel: oracle oder SAP) können eine Betriebsänderung in Form der grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nach § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG darstellen, sofern entsprechend viele Arbeitnehmer betroffen sind.

Dies bedeutet, dass auf den Berater nur dann zurückgegriffen werden kann, wenn es sich in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten um eine organisatorisch einschneidende Maßnahme handelt, die sich auf eine erhebliche Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer auswirkt.

Ab welcher Betriebsgröße kommt die Beauftragung eines Beraters in Betracht?

Zu berücksichtigen ist, dass der Berater nur bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit mehr als 300 MitarbeiterInnen ohne vorherige Zustimmung beauftragt werden kann. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in dem konkreten Betrieb, in dem die Betriebsänderung durchgeführt werden soll, diese Anzahl von Mitarbeitern beschäftigt sein muss. Wenn beispielsweise ein Unternehmen in Deutschland mehrere Standorte mit insgesamt mehr als 300 MitarbeiterInnen betreibt, die Betriebsänderung jedoch in einem kleinen Standort mit 150 Beschäftigten erfolgen soll, reicht dies für die Beauftragung des Beraters gem. § 111 Satz 2 BetrVG aus.

Welche konkreten Aufgaben kann der Berater übernehmen?

Konkret stellen sich für den Berater nach § 111 BetrVG insbesondere die Aufgaben der Begleitung des Betriebsrats bei Betriebsstilllegungen oder Betriebseinschränkungen. Hier kommt es häufig besonders auf betriebswirtschaftliche oder betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse im Zusammenhang mit dem Abschluss von Sozialplänen und Ansätze zur Entwicklung von Alternativen zum Personalabbau (§ 92a BetrVG) an.

Musterschreiben für einen Beratungsvertrag zwischen dem Sachverständigen und dem Betriebsrat über Sachverständigentätigkeit nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Beratungsvertrag

Hiermit wird zwischen (*Name der vertragsschließenden sachverständigen Einrichtung oder Einzelperson*) und dem Betriebsrat der Firma _____
_____ (*im folgenden Betriebsrat genannt*) folgender
Beratungsvertrag geschlossen:

1. Die Beratung des Betriebsrats erstreckt sich auf die Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben im Rahmen der _____
_____ (*kurze, aber präzise Beschreibung des Gegenstandes der Sachverständigentätigkeit*). Der genaue Leistungsumfang ergibt sich aus beiliegendem Angebot.
2. Die Beratung wird seitens der (*Name der vertragsschließenden Einrichtung*) durchgeführt durch _____ (*Name des Beraters*).
(Nicht erforderlich bei sachverständigen Einzelpersonen)
3. Die Kosten der Beratung betragen _____ € (*gegebenenfalls Verweis auf das Angebot*).
4. Der Betriebsrat hat am _____ mit der Geschäftsleitung eine Vereinbarung über die Hinzuziehung des/der Sachverständigen geschlossen.

für den Sachverständigen

für den Betriebsrat

Die Kosten werden übernommen.

Geschäftsleitung

Weiterhin können Berater im Sinne von § 111 Satz 2 BetrVG Personen sein, die über besondere betriebsorganisatorische Kenntnisse verfügen, etwa dann, wenn überprüft werden muss, ob eine organisatorische Umgestaltung des Arbeitgebers auch aus Sicht des Betriebsrats sinnvoll und nachvollziehbar ist. Anlass kann etwa die Überprüfung der Betriebsabläufe durch eine externe Unternehmensberatung und daraus resultierende Veränderungen der Arbeits- und Ablauforganisation sein.

Im Hinblick auf die fachlichen Voraussetzungen des Beraters kann auf das bereits zum Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG Gesagte verwiesen werden. Insofern ergeben sich keine Änderungen.



Dabei hat die Rechtsprechung weiter entschieden, dass der Betriebsrat im Falle der Betriebsänderung nicht auf die Hinzuziehung eines Beraters beschränkt ist. Sofern dies notwendig ist, kann der Betriebsrat auch mehrere Berater – etwa einen Bilanzsachverständigen für die Überprüfung der wirtschaftlichen Fakten und einen Rechtsanwalt als Unterstützung bei den Sozialplanverhandlungen – hinzuziehen.

Für die Kostenübernahme gelten erleichterte Bedingungen

Unterschiede bestehen jedoch im Hinblick auf die Kostenübernahme durch den Berater. Hier gilt zwar – wie auch beim Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG – der Grundsatz der Erforderlichkeit, d. h. die Beauftragung des Beraters muss im Zusammenhang mit den dem Betriebsrat (in diesem Fall in § 111 BetrVG) zugewiesenen Aufgaben stehen und für deren Erfüllung notwendig sein.

Es entfällt jedoch die Notwendigkeit der vorherigen Zustimmung zur Hinzuziehung des Beraters durch den Arbeitgeber. Der Betriebsrat kann den Berater vielmehr dann beauftragen, wenn die Erforderlichkeit gegeben ist, ohne vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Die Kostenübernahme erfolgt in diesem Fall ebenfalls gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG.

In welchem Verhältnis zueinander stehen § 80 Abs. 3 und § 111 Satz 2 BetrVG?

Beide Vorschriften stehen nebeneinander. Während § 80 Abs. 3 BetrVG die Hinzuziehung des Sachverständigen immer dann ermöglicht, wenn es für die Erfüllung (irgendwelcher) dem Betriebsrat zugewiesener Aufgaben geht, beschränkt § 111 Satz 2 die Hinzuziehung des Beraters auf die Fälle, in denen eine Betriebsänderung i.S.v. § 111 nur mit fachkundiger externer Unterstützung zu bewältigen ist.

Dafür sind die gesetzlichen Voraussetzungen im Falle des Beraters auch einfacher zu erfüllen, weil in der besonderen Situation der Betriebsänderung der Betriebsrat nicht von der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig sein soll.

1.4 Welches Gremium (BR/GBR/KBR) beauftragt den Berater bzw. den Sachverständigen?

Zuständig für die Hinzuziehung des Sachverständigen oder des Beraters ist immer das Gremium (Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat), in dessen Aufgabenbereich das Problem fällt, welches mit Hilfe des externen Sachverständigen angegangen werden soll.

Grundsätzlich ist zunächst der Betriebsrat für die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer zuständig. Nur dann, wenn ein Vorhaben des Arbeitgebers einheitlich im Unternehmen bzw. Konzern durchgeführt wird und die Bearbeitung des Themas daher

Praxisbeispiel 2: Teilschließung eines Betriebes

In einem Betrieb der Möbelindustrie mit 450 Beschäftigten sollen aufgrund wirtschaftlicher Probleme einige Produktreihen komplett eingestellt werden. Die Belegschaft soll erheblich reduziert werden. Die Geschäftsleitung hat dazu ein Sanierungskonzept vorgelegt und erläutert.

Der Betriebsrat hat Zweifel an dem Sanierungskonzept. Fraglich sind für ihn besonders:

- Die Bewertung der Deckungsbeiträge der von Einstellung bedrohter Produktreihen sowie die optimistischen Annahmen zu einigen der verbleibenden Produkte
- Die Ausschöpfung von Verbesserungsmöglichkeiten in der Betriebsorganisation
- Die zukünftige Aufrechterhaltung der Prozesse mit der verbleibenden Anzahl von Beschäftigten.

Der Betriebsrat beschließt gem. § 111 BetrVG den Einsatz von zwei externen Beratern.

Hätte der betroffene Betrieb weniger als 300 Beschäftigte, müsste der Betriebsrat die Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG für die gleiche Aufgabenstellung beschließen.

Beschluss für die Hinzuziehung von externem Sachverstand:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am ____ beschlossen, zur Wahrnehmung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit einer geplanten Teilstilllegung zu seiner Unterstützung externe Beratung nach § 111 BetrVG hinzuzuziehen.

Die zu bearbeitende Aufgabenstellungen sind:

1. Die betriebswirtschaftlichen Annahmen in dem Sanierungskonzept sollen untersucht werden, besonders die Wirtschaftlichkeitsberechnung der von Einstellung betroffenen Produktreihen und die Annahmen zur zukünftigen Besetzung der Prozesse.
2. Durch eine Potenzialanalyse sollen die Verbesserungsmöglichkeiten in der Betriebsorganisation untersucht werden.

Zur Beratung sollen zu 1) _____

von der _____

und zu 2) _____

von der _____ hinzugezogen werden.

(hilfreich:) Ein Angebot mit voraussichtlichen Kosten und Aufgabenbeschreibung der Sachverständigen liegt diesem Beschluss bei.

auch nur auf dieser Ebene sinnvoll ist, sind gem. § 50 BetrVG (GBR) bzw. § 58 BetrVG (KBR) die auf Unternehmens- bzw. Konzernebene eingerichteten Gremien zuständig.

Wird also etwa ein einzelner Betrieb eines Unternehmens geschlossen, ist für die Verhandlung der Betriebsänderung (und die aus diesem Anlass notwendige Beauftragung des Beraters) der örtliche Betriebsrat zuständig. Wenn mehrere Betriebe durch eine Betriebsänderung betroffen sind, soll für den Interessenausgleich der Gesamtbetriebsrat, für den Sozialplan der örtliche Betriebsrat zuständig sein. In diesem Fall können auch beide Gremien jeweils einen Berater hinzuziehen.

Wird hingegen ein SAP-System konzerneinheitlich für alle konzernangehörigen Betriebe und Unternehmen eingeführt, ist in der Regel der Konzernbetriebsrat zuständig; an diesem liegt es dann auch, einen Sachverständigen oder einen Berater zu beauftragen.

Zudem haben die Betriebsräte die Möglichkeit, den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat zu beauftragen, eine vom Gesetz eigentlich ihnen zugewiesene Aufgabe an ihrer statt zu übernehmen.

1.5 Zusammenfassung

Der Sachverständige und der Berater nach dem Betriebsverfassungsgesetz sollen dem Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben dort unterstützen, wo der Interessenvertretung Kenntnisse fehlen, die sie nicht selbst erwerben kann. Dabei kann im Falle der Betriebsänderung nach § 111 BetrVG der Berater ohne die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers hinzugezogen werden, während in allen übrigen Fällen der Sachverständige gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG nur nach vorheriger Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beauftragt werden darf. In beiden Fällen gilt jedoch, dass der Betriebsrat den Sachverständigen bzw. den Berater frei wählen kann. Entscheidend ist nur, dass der externe Fachmann die notwendigen Qualifikationen besitzt.

Kapitel 2

Stolpersteine für den Betriebsrat

Ausgehend von den rechtlichen Grundlagen für die Beauftragung eines externen Sachverständigen durch den Betriebsrat, soll es in diesem Kapitel um die Schwierigkeiten des Betriebsrat mit seinem Arbeitgeber bei der „näheren Vereinbarung“ zum Sachverständigen gehen. Wir werden hier die häufigsten Argumente der Arbeitgeber gegen eine Unterstützung des Betriebsrats behandeln:

- **Ist ein externer Sachverständiger wirklich nötig?**
- **Wir haben im Betrieb genügend Sachverständige, die dem Betriebsrat Auskunft geben können!**
- **Der Betriebsrat kann und soll sich selbst „schlau machen“.**
- **Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt überhaupt erst in Frage, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend informiert wurde!**
- **Wenden Sie sich doch an die Gewerkschaft!**
- **Aus Geheimhaltungsgründen möchten wir keiner betriebsfremden Person Zugang zum Betrieb oder zu Informationen gewähren.**

Ist ein externer Sachverständiger wirklich nötig?

Dies fragen viele Arbeitgeber selbst dann, wenn der Sachverständige in der gegebenen Situation dem Betriebsrat gesetzlich zusteht. Durch Verweis auf die Kosten und dass doch Externe gar nicht gebraucht werden, versuchen sie, dem Betriebsrat die Hinzuziehung von Sachverständigen auszureden. Diese Argumentation ist kurzfristig und nicht gerecht.

Basis jeder fairen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ist eine umfassende und rechtzeitige Information. Was nützt diese Information aber, wenn der Betriebsrat sich nicht in die Lage versetzen kann, sie im Hinblick auf seine gesetzlichen Schutz- und Gestaltungsaufgaben hin zu bewerten? Zu einer Bewertung ist das Gremium in vielen Fällen nur mit Hilfe, ihm zuarbeitenden, externen Sachverständigen in der Lage. Denn ein Gremium verfügt in der Regel nicht über InformatikerInnen, Arbeitswissenschaftler, Bilanzfachleute, Juristen, Ärzte, Prozessmanager.

Für die Unternehmensleitung gilt im Übrigen häufig Entsprechendes, auch sie benötigt externe Sachverständige aus diesen Disziplinen und kauft sie z.B. über eine Unternehmensberatung ein.

Im Übrigen ist diese Argumentation aus Kostengesichtspunkten auch kurzfristig, da die Verweigerung des Sachverständigen meist zu einem erheblichen Zeitverzug in der Sache führt. Ferner sind die Kosten für einen Sachverständigen des Betriebsrats häufig wesentlich niedriger als die einer Unternehmensberatung. Der Grund liegt in der Sache, nicht in der Qualität oder Expertise der Berater. Die Unternehmensberatungen setzen häufig viele Tagewerke für die Informationsbeschaffung, Entwicklung alternativer Konzepte, Workshops mit unterschiedlichen Teilnehmerkreisen, Projektmanagementaufgaben etc. an, dies ist kostenintensiv.



Die Beratung des Betriebsrats ist dagegen häufig auf die Bewertung der vorliegenden Unterlagen, etwa ein Konzept der Unternehmensberatung, die Erarbeitung möglicher Auswirkungen auf die Beschäftigten sowie eine Unterstützung bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung ausgerichtet.

Wir haben im Betrieb genügend Sachverständige, die dem Betriebsrat Auskunft geben können!

Das Gespräch mit den internen Sachverständigen sollte der Betriebsrat aus zwei Gründen nicht ablehnen:

Erstens ist die Auseinandersetzung und der Austausch mit innerbetrieblichen Experten immer sinnvoll. Sie hilft bei der eigenen Positionsbestimmung, der Betriebsrat kann dadurch vor allem „wichtige Insiderinformationen“ erhalten und seine Handlungsstrategie entsprechend ausrichten.

Zweitens sieht es die Rechtsprechung so vor. Demnach darf der Betriebsrat nicht grundsätzlich ablehnen sich vor der Hinzuziehung des externen Sachverständigen durch innerbetriebliche Experten informieren zu lassen. Eine Ablehnung sollte insbesondere nicht auf die Behauptung gestützt werden, dass diese Experten nicht das Vertrauen des Betriebsrats genießen.

Bietet also der Arbeitgeber von sich aus die Unterrichtung durch Betriebsangehörige an, so sollte der Betriebsrat dies annehmen und mit einem eigenen Fragenkatalog in derartige Gespräche gehen. Die Fragen ergeben sich, wenn das Gremium die Brille der Beschäftigten aufsetzt oder sie direkt nach ihren Befürchtungen und Interessen befragt:

- Etwa bei Einführung einer neuen EDV-Anwendung: Was bedeutet die Maßnahme für einzelne Beschäftigtengruppen?
- Welche arbeitsorganisatorischen Veränderungen oder Rationalisierungsmöglichkeiten ergeben sich?
- Welche konkreten Auswirkungen (etwa zusätzliche Kontrollpotentiale, Einschränkung informationelle Selbstbestimmung, ...) hat das geplante System auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
- Worauf begründet sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei dieser Maßnahme?
- Welche weiteren Gesetze und Regelungen sind in diesem Projekt zu beachten?
- Welche Schutzregelungen müssen für die Beschäftigten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Danach muss der Betriebsrat häufig leider feststellen, dass die innerbetrieblichen Experten nicht alle Fragen abschliessend beantworten konnten. Die Experten der EDV-Abteilung verfügen eben selten über ein für Betriebsräte relevantes juristisches Wissen, selbst angrenzendes Fachwissen etwa zur Ergonomie bei Bildschirmarbeitsplätzen fehlt meist, andererseits können innerbetriebliche Experten auch in einen Interessenkonflikt geraten.



Als Betriebsrat gilt es hier jedoch stets auch sensibel darauf zu achten, dass der wiederholte Hinweis auf internen Sachverstand, die Grenze zur Behinderung der Betriebsratsarbeit nicht überschreitet.

Der Betriebsrat kann und sollte sich selbst „schlau machen“.

Jedem Betriebsratsmitglied und dem Gremium ist zu empfehlen, sich auch dann selbst kundig zu machen, wenn für die Erledigung einer Aufgabe ein Sachverständiger erforderlich ist. Denn ohne eigene Sachkunde wird er weder den geeigneten Sachverständigen finden, geschweige den konkreten Auftrag an diesen mitbestimmen, noch die gelieferten Ergebnisse hinreichend bewerten oder umsetzen können.

Oft reichen Schulungen oder das Studium von Fachliteratur jedoch nicht aus, um alle notwendigen Fragestellungen, z.B. zur Lage der wirtschaftlichen Situation des Betriebs oder zu den möglichen Auswirkungen einer EDV-Einführung im Detail zu beantworten. Seminaranbieter konzeptionieren ein Seminar zumeist für Betriebsratsmitglieder aus verschiedenen Gremien und Branchen. Bei diesen Seminaren besteht daher in der Regel nicht die Möglichkeit, auf die konkreten betrieblichen Probleme in der notwendigen Tiefe einzugehen. Fachliteratur kann dieses Defizit schon gar nicht ausgleichen. Eine Alternative für den gesamten Betriebsrat, eine Verhandlungskommission oder einzelne Ausschüsse, ist dann schon eher ein betriebsspezifisches Qualifizierungsangebot gemäß § 37 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG von Experten. Hier kann lösungsorientiert einerseits Wissen vermittelt andererseits konkret am Problem gearbeitet werden.

Der Besuch von Seminaren und das Studium von Fachliteratur hilft meist sogar gezielt, die Hinzuziehung des externen Sachverständigen begründen zu können. Die Verweigerung eines externen Sachverständigen führt auch bei Qualifizierung des Betriebsrats zu zeitlicher Verzögerung oder Behinderung der Betriebsratsarbeit.



Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt überhaupt erst in Frage, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend informiert wurde!

„Umfassend“ bezieht sich nicht nur auf die Beschreibung des angestrebten Zielzustandes nach der Umsetzung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch den Arbeitgeber, sondern explizit auch auf die einzelnen Planungsschritte des Arbeitgebers.

Die Wirklichkeit im Betrieb vor Augen, stellt sich mit dieser Auslegung von „umfassend“ für viele Betriebsräte zunächst die Frage:

Was ist realistischer, die Einigung zum externe Sachverständigen oder die umfassende Information vom Arbeitgeber zu bekommen?

Nichtsdestotrotz wurde höchstrichterlich entschieden, dass sich der Betriebsrat zu jedem Planungsschritt, etwa bei der Einführung eine EDV-Anwendung basierend auf der Software von SAP, umfassend vom Arbeitgeber, gemäß § 80 Abs.1 Satz 1 BetrVG unterrichten lassen muss, bevor er einen externen Sachverständigen hinzuziehen kann.

In der Rechtsprechung wurde als umfassende Information benannt:

- 1. Welche EDV-Systeme sollen für welche Anwendungsbereiche eingeführt oder geändert werden?**
- 2. Welche Funktionen und Arbeitsabläufe werden für welche Arbeitsaufgaben genutzt oder konfiguriert.**
- 3. Welche Daten und welche Verknüpfungen ermöglichen eine Kontrolle des Verhaltens oder der Leistung von einzelnen ArbeitnehmerInnen oder Arbeitnehmergruppen?**

4. Welche personenbezogenen oder auf Personen beziehbare Daten, gemäß Bundesdatenschutzgesetz sollen oder müssen durch welche Programme und zu welchem Zweck erfasst, gespeichert und verarbeitet werden?
5. Wo können personenbezogene oder auf Personen beziehbare Daten durch Programme erfasst, gespeichert und verarbeitet werden ohne dass eine derartige Erfassung, Speicherung und Verarbeitung geplant ist?

Der Arbeitgeber muss also zunächst den Betriebsrat sehr ausführlich, umfassend schriftlich und in verständlicher Form unterrichten. Die dabei übermittelten Informationen sind in der Regel so komplex, dass der Betriebsrat wieder im Hinblick auf seine Aufgaben und Schutzinteressen diese selber nicht abschließend bewerten kann, so dass sich auch hieraus die Notwendigkeit eines externen Sachverständigen schlüssig ableiten lässt.

Wenden Sie sich doch an die Gewerkschaft!

Auch Gewerkschaftssekretäre oder deren Beauftragte können als externe Sachverständige für den Betriebsrat tätig werden. Sie haben dann ebenso Anspruch auf ein marktübliches Honorar. Die Gewerkschaften sind allerdings nicht verpflichtet, eine Kollegin oder einen Kollegen mit entsprechendem Expertenwissen vorzuhalten, geschweige denn für eine Beratung bereitzustellen. Je vielseitiger die Themen im Betrieb werden, desto schwieriger wird es auch für die Experten der Gewerkschaften, die primär als Generalisten tätig sind, dieses flüchtige Wissen vorzuhalten. Daher arbeiten sie häufig wiederum mit Sachverständigen ihres Vertrauens zusammen und vermitteln diese an die Betriebsräte.

Grundsätzlich sollte der Betriebsrat einen Sachverständigen nach der Sachkunde auswählen, insbesondere da er das Recht hat selbst darüber zu entscheiden, welche Person sein Vertrauen genießt. In diesem Sinne kann die gewerkschaftliche und mitarbeiterorientierte Ausrichtung als Qualitätsmerkmal bzgl. der Sachkunde gewertet werden. Last-but-not-least sollte ein Betriebsrat sich für diejenige Person oder Organisation entscheiden, die „auf seiner Wellenlänge“ liegt.

Aus Geheimhaltungsgründen möchten wir keiner betriebsfremden Person Zugang zum Betrieb oder zu Informationen gewähren.

Externe Sachverständige und Gewerkschaftssekretäre unterliegen gemäß § 80 Abs 3 Satz 2 und § 79 BetrVG der Geheimhaltung. Sie sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerfen.

Grundsätzlich muss man sagen, dass ein Sachverständige seine Aufgabe nicht erfüllen kann, wenn ihm der Zugang zum Betrieb, zu einzelnen Arbeitsplätzen oder Informationen verwehrt wird.

Praxisbeispiel 3: Vorschläge zur Beschäftigungssicherung

In einem fleischverarbeitenden Betrieb wächst ständig die Zahl der Leiharbeiter. Bei der Stammelegschaft werden frei werdende Stellen nicht mehr besetzt und die Geschäftsleitung überlegt auch, einzelne Prozesse ganz an Werkvertragsunternehmen abzugeben. Die Gesprächsrunden mit Geschäftsleitung und Produktionsleitung ergeben, dass die Gründe hauptsächlich in erhofften Kosteneinsparungen bestehen. Außerdem wird in Leiharbeit sowieso der Trend in der Branche gesehen.

Der Betriebsrat will angesichts dieser Entwicklung eigene Vorschläge zur Sicherung der zukünftigen Beschäftigung erarbeiten und nach § 92a BetrVG mit dem Arbeitgeber beraten.

Erforderlich für eine eigenständige Argumentation des Betriebsrates ist dazu sowohl eine Überprüfung der Wirtschaftlichkeitsberechnung des Arbeitgebers als auch eine Abschätzung und Bewertung der durch die Leiharbeit bedingten Probleme und Mehrkosten in den einzelnen Prozessen. Die dazu verfügbaren Seminarangebote sind allerdings sehr allgemein und helfen dem Betriebsrat nicht kurzfristig zu dem benötigten speziellen Wissen. Interner Sachverstand, der bei der Suche nach Alternativen helfen könnte, ist ebenfalls nicht in Sicht.

Der Betriebsrat beschließt daraufhin, sich zu dem Thema durch einen Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 BetrVG unterstützen zu lassen.

Beschluss für die Hinzuziehung von externem Sachverstand:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am ____ beschlossen, zu dem geplanten wachsenden Einsatz von Leiharbeit externen Sachverstand gem. § 80 Abs. 3 BetrVG zur Unterstützung bei der Erarbeitung von Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG hinzuzuziehen.

Als sachverständige Person soll ____ von der ____ hinzugezogen werden.

(hilfreich:) Ein Angebot mit voraussichtlichen Kosten und Aufgabenbeschreibung des Sachverständigen liegt diesem Beschluss bei.

Kapitel 3

Praktische Vorgehensweise des Betriebsrates

In vielen Fällen verständigen sich Betriebsrat und Geschäftsleitung innerbetrieblich über den Einsatz von Sachverständigen für den Betriebsrat. Besteht über den Einsatz eines Sachverständigen für den Betriebsrat aber kein gegenseitiges Einverständnis, muss der Betriebsrat in seiner Vorgehensweise verschiedene Schritte beachten um den Einsatz des Sachverständigen vor dem Hintergrund der Rechtsprechung durchsetzen zu können.

Diese Vorgehensweise unterscheidet sich, je nachdem ob die Sachverständigentätigkeit auf der Rechtsgrundlage von § 80 Abs. 3 oder von § 111 BetrVG beruht.

3.1 Die Hinzuziehung von externem Sachverstand nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Externer Sachverstand kann vom Betriebsrat dann hinzugezogen werden, wenn er ohne diese Unterstützung eine seiner Aufgaben nicht erfüllen kann. Dies kann völlig unterschiedliche Aufgaben des Betriebsrates betreffen, z.B.:

- Die Beratung mit dem Arbeitgeber über die Auswirkungen eines neuen EDV-Systems für die Beschäftigten nach § 90 BetrVG.
- Die Regelung dieses EDV-Systems aufgrund gegebener Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Vorschläge zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG aufgrund des steigenden Einsatzes von Leiharbeit im Betrieb.
- Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 und § 98 BetrVG bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen um die Beschäftigten auf veränderte Arbeitsorganisation und/oder den Einsatz neuer Technik vorzubereiten.
- Die Erarbeitung eines Interessenausgleiches bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG in Unternehmen mit weniger als 300 Beschäftigte.

Voraussetzungen für das Hinzuziehen externen Sachverständigen

Beim Sachverständigeneinsatz nach § 80 Abs. 3 BetrVG müssen nach der Rechtsprechung folgende Maßnahmen beachtet werden:

1. Der Betriebsrat muss sich vom Arbeitgeber umfassend informieren lassen,
2. vom Arbeitgeber angebotener interner Sachverstand muss genutzt werden,
3. der Betriebsrat muss die Möglichkeiten, sich über Seminare und/oder Fachliteratur selbst Kenntnisse zu dem Problem zu verschaffen, nutzen.

In der Praxis erfolgen diese Maßnahmen in der Regel nicht nacheinander sondern häufig parallel. Bei den einzelnen Maßnahmen entscheidet immer der Betriebsrat, ob für ihn jeweils noch wesentliche neue Erkenntnisse zu erwarten sind oder ob er nun externen Sachverstand hinzuziehen will.

Die nachstehenden Beispiele verdeutlichen das Vorgehen für verschiedene Betriebsratsaufgaben.

Praxisbeispiel 4: Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen

In einem metallverarbeitenden Unternehmen mit ca. 200 Beschäftigten sollen der Fertigungsfluss und die Arbeitsorganisation völlig umgestellt werden. Hinzu kommt der Einsatz einer neuen Generation von Maschinen und Anlagen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft ist relativ hoch, alle sind langjährig in der bisherigen Fertigungsorganisation tätig und sind auf die vorhandenen Arbeitsweisen und die Technik „eingefuchst“.

Der Betriebsrat sieht das Risiko, dass die Beschäftigten mit ihren vorhandenen Kenntnissen den neuen Anforderungen nicht mehr gewachsen sind.

Die Informations- und Beratungsgespräche mit den zuständigen Projektmitarbeitern ergeben, dass lediglich Qualifizierungen zur Bedienung der neuen Anlagen geplant sind. Es bestehen darüber hinaus keine Vorstellungen, wie die betroffenen Beschäftigten für neue Aufgabenzuschnitte geschult werden sollen. Die spezielle Qualifizierungsproblematik lernungsgewohnter und älterer Beschäftigter spielt ebenfalls keine Rolle.

Der Betriebsrat sieht aber gerade in diesen Aspekten den Schlüssel für eine langjährige Weiterbeschäftigung der Betroffenen. Er will eigene Vorschläge zur Qualifizierung und zur Heranführung der Beschäftigten an die neuen Aufgaben entwickeln und diese aufgrund seiner Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 und § 98 BetrVG geltend machen.

Die zu bearbeitenden Fragestellungen gehen über die Erfahrungen und das Wissen des Betriebsrates hinaus. Da geeignete Seminare für die komplexe Thematik nicht angeboten werden und die internen Fachleute zu den Fragestellungen und Problemen des Betriebsrates auch keine Antworten haben, benötigt der Betriebsrat externen Sachverstand.

Der Betriebsrat beschließt die Hinzuziehung von externem Sachverstand gem. § 80 Abs. 3 BetrVG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben nach §§ 97 und 98 BetrVG.

Beschluss für die Hinzuziehung von externem Sachverstand:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am ____ beschlossen, zur Wahrnehmung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit der neuen Fertigungsorganisation und Technikumstellung externen Sachverstand nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen.

Die zu bearbeitende Aufgabe umfasst:

- Die Ausarbeitung von Qualifizierungsmaßnahmen zur Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen

Als sachverständige Person soll _____ von der _____ hinzugezogen werden.

(hilfreich:) Ein Angebot mit voraussichtlichen Kosten und Aufgabenbeschreibung des Sachverständigen liegt diesem Beschluss bei.

Beschlussfassung des Betriebsrates

Wenn für den Betriebsrat klar ist, dass er jetzt externen Sachverstand einbeziehen will, muss er einen entsprechenden Beschluss fassen. (Verweis zur Klärung: „Wer ist zuständig - BR oder GBR?“ s. Kap. 1.4)

Zustimmung des Arbeitgebers

Der Betriebsratsbeschluss wird dem Arbeitgeber mit der Bitte um Zustimmung mitgeteilt. Im Normalfall wird es ergänzend ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geben. In der Regel ist es von Vorteil für den Entscheidungsprozess, bereits der Mitteilung an den Arbeitgeber ein Angebot des Sachverständigen beizulegen. Verweis 2.4

Die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Einsatz des Sachverständigen kann zwar mündlich erfolgen, es empfiehlt sich aber, um späteren Irritationen vorzubeugen, die Vereinbarung schriftlich zu fassen.

Der Arbeitgeber verweigert die Zustimmung

Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung, dann hat der Betriebsrat verschiedene Möglichkeiten:

- Er leitet ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein,
- er beantragt eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht,
- er überprüft, wie er in der eigentlichen Sache weiter verfährt.

Die Einleitung eines Beschlussverfahrens ist der normale arbeitsgerichtliche Weg; kostet aber Zeit. Zeit ist aber häufig ein kritischer Faktor bei den in Frage kommenden betrieblichen Vorhaben. Läuft der Betriebsrat Gefahr, kurzfristig ohne den Einsatz externen Sachverständigen seine Aufgaben nicht erfüllen zu können, kann er den Einsatz des Sachverständigen per einstweiliger Anordnung beantragen. Der Bedarf einer solchen Anordnung muß aber dann sehr eindeutig nachgewiesen werden, z.B. wenn der Betriebsrat aufgrund ausstehender Tagesfristen ohne Sachverständigen nicht handlungsfähig ist.

In der realen betrieblichen Situation ist eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers oft verbunden mit einer ablehnenden Haltung gegenüber dem Ansinnen des Betriebsrates in der eigentlichen Sache. Hier stellt sich dann für den Betriebsrat die Frage, ob er - bei mitbestimmungspflichtigen Themen - zu der Angelegenheit die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG anruft und den externen Sachverständigen als Beisitzer benennt.

Wenn dem Betriebsrat „die Zeit davon läuft“, weil eine neue Software bereits eingeführt oder eine Betriebsänderung vollzogen werden soll, ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber gezwungen werden kann, den weiteren Vollzug solange auszusetzen, bis die notwendigen Beratungen und der Abschluss von Vereinbarungen erfolgt ist.

3.2 Hinzuziehung von externer Beratung nach § 111 BetrVG

Voraussetzung für einen Beratungseinsatz nach § 111 BetrVG ist, dass

- es in der Sache um eine Betriebsänderung geht (s. dazu Kap 1.3) und
- das Unternehmen mehr als 300 Beschäftigte hat.

In diesen Fällen muss der Betriebsrat keine vorherige Übereinkunft über die Erforderlichkeit mit dem Arbeitgeber treffen. Der Betriebsrat fasst hierzu einen Beschluss nach § 111 BetrVG und benennt darin die Aufgabenstellung der Beratung. Im Gegensatz zu dem Verfahren nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist hier keine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Maßgebend ist allein der Fakt einer Betriebsänderung und die

Unternehmensgröße oberhalb 300 Beschäftigten. Zur Vermeidung von nachträglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen empfiehlt es sich aber, vom Arbeitgeber die Kostenübernahme bestätigen zu lassen. Weigert sich der Arbeitgeber, kann der Beratungseinsatz - im Gegensatz zu dem Verfahren nach § 80 Abs. 3 BetrVG aber trotzdem schon erfolgen. Parallel kann dann die arbeitsgerichtliche Klärung der Kostenübernahme erfolgen.

Praxisbeispiel 5: Auslagerung eines Betriebsteils

Ein Maschinenbaubetrieb mit 350 Beschäftigten will die spanabhebende Fertigung auslagern. Im Betriebsrat bestehen erhebliche Zweifel, ob in dem vorgelegten Konzept die Risiken durch neue Schnittstellen und Abhängigkeiten von Zulieferern gegenüber den Einsparungen realistisch bewertet wurden und ob sie tatsächlich eine langfristige Standortperspektive für den Rest-Betrieb beinhaltet.

Der Betriebsrat will dies näher untersuchen und ggf. eigene Vorstellungen entwickeln. Er hat zwar ein Grundlagenseminar zum Thema „Outsourcing“ besucht, aber vorliegende Problematik erfordert sehr spezielle Erfahrungen und Kenntnisse. Um die über den Seminarbesuch zu erwerben besteht weder die Zeit noch mangels Angebot die Möglichkeit. Die internen Fachleute haben das Konzept selbst mit entwickelt und können dem Betriebsrat daher auch keine Hinweise zu seinen Fragen nach Alternativen geben. Der Betriebsrat will sich daher durch externe Beratung unterstützen lassen und fasst dazu einen Beschluss nach § 111 BetrVG.

Beschluss für die Hinzuziehung von externem Sachverstand:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung am _____ beschlossen, zur Wahrnehmung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit der geplanten Auslagerung der spanabhebenden Fertigung zu seiner Unterstützung externe Beratung hinzuzuziehen.

Die zu bearbeitende Aufgabenstellungen sind:

- Überprüfung der Wirtschaftlichkeitsrechnung,
- Ansätze für den wirtschaftlichen weiteren Betrieb der spanabhebenden Fertigung im Hause.

Zur Beratung soll _____ von der _____ hinzugezogen werden.

(hilfreich:) Ein Angebot mit voraussichtlichen Kosten und Aufgabenbeschreibung des Sachverständigen liegt diesem Beschluss bei.

3.3 Einige typische Fragen von Betriebsräten

Typische Fragen von Betriebsräten bei der Hinzuziehung von Sachverständigen sind:

- **Der Arbeitgeber verweigert die Zustimmung - was kann der Betriebsrat rechtlich tun?**
- **Der Arbeitgeber verweigert die Zustimmung - was kann der Betriebsrat betriebspolitisch tun?**
- **Wie finde ich den richtigen Sachverständigen?**
- **Wie muss die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zur Beauftragung dieses Externen aussehen?**
- **Zu welchem Zeitpunkt sollte ein Sachverständiger eingeschaltet werden?**
- **Was kann der Betriebsrat tun, wenn der Sachverständige das Vertrauen des Gremiums verliert?**
- **Darf sich der Sachverständige nur auf ein bestimmtes Thema beziehen?**
- **Ist der Sachverständige verpflichtet, ein schriftliches Gutachten vorzulegen?**

Der Arbeitgeber verweigert die Zustimmung - was kann der Betriebsrat rechtlich tun?

Der Betriebsrat kann beim Arbeitsgericht die Ersetzung der vom Arbeitgeber verweigeren Zustimmung zur Hinzuziehung des Sachverständigen, gegebenenfalls auch auf dem Wege der einstweiligen Verfügung beantragen (siehe dazu im Einzelnen Kapitel 4).

Allerdings hat die Rechtsprechung dem Betriebsrat einige Steine auf dem Weg zum Sachverständigen – insbesondere in den nicht seltenen Fällen der Eilbedürftigkeit - in den Weg gelegt. Dies liegt vor allem daran, dass die Rechtsprechung der Auffassung ist, dass die Kosten für den Sachverständigen nur dann entstehen sollen, wenn alle anderen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung (innerbetrieblicher Sachverstand, Literaturstudium, Schulungen etc.) ausgeschöpft sind.

Diese etwas praxisferne Sicht der Dinge zwingt den Betriebsrat dann dazu, auf andere, leichter gerichtlich durchzusetzende Mittel zurückzugreifen. So wird der Betriebsrat ohne Sachverständigen die beabsichtigte Maßnahme verzögern, weil vor der abschließenden Ausübung der Mitbestimmungsrechte aus §§ 87, 111 BetrVG die Durchführung der entsprechenden Maßnahme unzulässig ist. Er kann auch von sich aus vorzeitig die Einigungsstelle anrufen, was wiederum zusätzliche Kosten verursacht und damit das Argument der Rechtsprechung, Kosten zu vermeiden, im Ergebnis in sein Gegenteil verkehrt.

Der Arbeitgeber verweigert die Zustimmung - was kann der Betriebsrat betriebspolitisch tun?

Die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers kann öffentlichkeitswirksam im Betrieb genutzt werden. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat als Bremser und Verhinderer von Innovationen im Betrieb versucht darzustellen. Oder gar die Verlagerung oder den Verlust von Arbeitsplätzen mit dem betriebsrätlichen Handeln in Verbindung bringt. Hierzu eignen sich Betriebsversammlungen oder z.B. die Zeitung des Betriebsrats. Im Sinne der korrekten Darstellung der Situation im Betrieb können hier auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute einbezogen werden.

Wichtig ist dabei, dass es Aufgabe und nicht persönliches Interesse eines Gremiums ist, die Mitbestimmung im Betrieb wahrzunehmen zum Schutze und im Sinne der Beschäf-

tigten. Daher muss der Betriebsrat alle Mittel, die ihm rechtlich zu stehen, mit dem Ziel einer Einigung zu einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit, etwa in Form einer Betriebsvereinbarung, ausschöpfen.

Wie finde ich die richtigen Sachverständigen?

Erste Adresse des Betriebsrats kann der zuständige Gewerkschaftssekretär, der Fachbereich oder die Verwaltungsstelle sein. Hier werden arbeitnehmerorientierte Experten-netzwerke auf- und ausgebaut, ggf. auch in Form von persönlichen Kontakten gepflegt. Einzelne Organisationen, wie etwa die IG BCE halten, bundesweit oder regional, Kontaktinformationen und Arbeitsschwerpunkte von Beraterinnen und Beratern edv-basiert vor. Da es sich in der Regel um Fachthemen handelt, für die ein Experte gesucht wird, bietet sich auch ein Blick in die entsprechende Fachpresse für Interessenvertretungen oder der Austausch in den gewerkschaftlichen Gremien und auf Betriebsratskonferenzen an. Häufig bieten informelle Netzwerke auch Informationen zu konkreten Personen und Organisationen bzgl. ihrer Eignung, Ausrichtung oder Arbeitsweise an. Eine persönliche Empfehlung eines Betriebsratskollegen ist sicher wertvoll, allerdings darf dabei nicht ausser Acht bleiben, dass die handelnden Persönlichkeiten, sowohl auf Seiten des externen Sachverständigen wie der des Betriebsratsgremiums, gemeinsam für Erfolg oder Mißerfolg einer Beratung verantwortlich sind.

Möglicherweise hilft bei der Suche auch der Besuch eines Seminars zum Thema, um die Referentin oder den Referenten „in Aktion“ kennen zu lernen und um sich bzgl. der Beratungserfahrung ein konkretes Bild machen zu können.

Ferner gibt es unter dem Stichwort „Betriebsratsberatung“ im Internet eine Vielzahl von Quellen zu entdecken. Weitere Links und Hinweise bietet die TBS NRW e.V. (www.tbs-nrw.de) bzw. das bundesweite TBS-Netz (www.tbs-netz.de) für Interessenvertretungen und Interessierte auf ihrem Portal an.

Wie muss die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zur Beauftragung eines Externen aussehen?

Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG ist eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien nicht erforderlich. Allerdings muss der Betriebsrat einen Beschluss im Gremium zur Erforderlichkeit der Beauftragung eines Sachverständigen herbeiführen und diesen dem Arbeitgeber zeitnah mitteilen.

Praktikabel ist es, dem Beschluss ein qualifiziertes Angebot eines Sachverständigen beizufügen, welches beide Seiten unterzeichnen. Dieses Angebot sollte das Thema und die Aufgabe der Beratung umreißen, die angebotene Leistung im Rahmen der Beratung in ihrem Umfang, etwaige Ergebnisse, etwa ein Betriebsvereinbarungsentwurf oder ein Gutachten, sowie die anfallenden Kosten möglichst präzise beschreiben. Ferner sollten die Modalitäten vereinbart sein, nach denen eine Erweiterung des Beratungsvolumens erfolgen kann um späteren Diskussion vorzubeugen.

Für umfangreiche Projekte, bietet es sich an sogenannte Sollbruchstellen vorzusehen. Dies bedeutet, dass Arbeitsleistungen je Projektphase vereinbart werden und keine Ansprüche bei den Externen entstehen, falls ein Projekt in einer Zwischenphase abgebrochen wird.

Statt der beiderseitigen Unterschrift kann die mündliche Zusage der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber in einem abgestimmten Gesprächsprotokoll dokumentiert werden.

Zu welchem Zeitpunkt sollte ein Sachverständiger eingeschaltet werden?

Für die zeitnahe Abwicklung der Angelegenheit ist es wichtig, die Sachverständigen bereits frühzeitig einzubeziehen, d.h. schon dann Kontakt aufzunehmen wenn der Betriebsrat überblickt, dass seine eigenen Kenntnisse nicht ausreichen werden. Die Sachverständigen können den Betriebsrat dann bereits im Vorfeld der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber im Sinne eines meist kostenneutralen Erstgesprächs zu den Handlungsoptionen und rechtlichen Rahmenbedingungen informieren. Diese Zeit sollte auch zur Abstimmung des inhaltlichen Umfangs eines Auftrags an den Sachverständigen genutzt werden.

Zu beachten ist allerdings, dass dies bei Inanspruchnahme nach § 111 BetrVG oder bei offensichtlichen Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zügig erfolgt, da Beratungen oder rechtliche Handlungsspielräume in diesem Zusammenhang meist unter hohem Zeitdruck, etwa wg. Fristwahrung, erfolgen. Jeder Tag Verzögerung erhöht den Druck für den Betriebsrat.

Was kann der Betriebsrat tun, wenn der Sachverständige das Vertrauen des Gremiums verliert?

Ein Sachverständiger bzw. Berater kann jederzeit durch einen anderen vom Betriebsrat ersetzt werden. Für erbrachte Leistung muss das vereinbarte Honorar dennoch bezahlt werden. Die anschließende Beauftragung eines neuen Sachverständigen muss nach „näherer Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber wie gewohnt erfolgen. Mehrkosten können dadurch entstehen, dass sich der neue Sachverständige erst in die Materie einarbeiten muss oder Leistungen der ersten Beratung für die betriebliche Situation doch nicht die optimale Lösung darstellen und Alternativen entwickelt werden müssen.

Die erneute Vereinbarung kann entfallen, wenn sich der Betriebsrat ursprünglich für eine Beratungseinrichtung entschieden hat, die das begonnene Mandat, inkl. den bereits erarbeiteten Ergebnissen, in der Regel ohne Umstände auf einen anderen Sachverständigen der Einrichtung übertragen kann.

Darf sich die Sachverständigentätigkeit nur auf ein bestimmtes Thema beziehen?

Das BetrVG schränkt den Umfang der Sachverständigentätigkeit nicht ein.

Grundsätzlich besteht für den Betriebsrat nur ein anlassbezogener Anspruch auf einen Sachverständigen, wenn außerdem die Erforderlichkeit gegeben ist. Diese Erforderlichkeit kann allerdings durchaus auch für die Ausschüsse des Betriebsrates, etwa den EDV- oder Wirtschaftsausschuss oder eine Verhandlungskommission, gegeben sein. Heutzutage wird die EDV-Landschaft bspw. nahezu täglich im Betrieb verändert, so dass die Erforderlichkeit auch dauerhaft, i. S. einer ständigen Beratung durch einen Sachverständigen des betriebsrätlichen IT-Ausschuss begründet werden kann.

Ist der Sachverständige verpflichtet ein schriftliches Gutachten vorzulegen?

Ein schriftliches Gutachten ist nach BetrVG nicht erforderlich, es genügt auch eine mündliche Beratung, sofern dem Betriebsrat so die fehlenden Kenntnisse vermittelt werden können (BAG 25.4.78). Wünscht der Betriebsrat schriftliche Expertise, so sollte dies in der Beschreibung der angebotenen Leistung des Sachverständigen ausdrücklich aufgeführt werden.

Kapitel 4

Wichtige BAG- und LAG-Entscheidungen

Das Bundesarbeitsgericht, aber auch die Landesarbeitsgerichte, haben in der Vergangenheit in zahlreichen Beschlussverfahren über die kostenpflichtige Inanspruchnahme von externem Sachverstand durch den Betriebsrat entschieden. Dies betraf ursprünglich vor allem die Anwendungsvoraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG; hier sind die wesentlichen Aussagen des BAG in den späten 80er und frühen 90er Jahren getroffen, unlängst allerdings noch einmal bestätigt worden.

Seit der Aufnahme des Beraters gem. § 111 Satz 2 BetrVG in das Gesetz im Jahr 2002 liegen aber auch zunehmend Entscheidungen zu der Frage des Beraters bei Betriebsänderungen vor.

Die wichtigsten dieser Entscheidungen sollte der Betriebsrat kennen, wenn er von seinem Arbeitgeber die Hinzuziehung von Sachverständigen verlangt. Denn mit dieser Rechtsprechung werden Eckpunkte für die Auslegung von § 80 Abs. 3 BetrVG und § 111 Satz 2 BetrVG gesetzt, die heute für die Bestimmung von Umfang und Grenzen des Anspruchs auf Sachverständige und Berater maßgeblich sind.

Im folgenden werden daher die Leitsätze der wichtigsten einschlägigen BAG- und LAG-Beschlüsse unter thematischen Gesichtspunkten zusammengestellt und mit kurzen Erläuterungen hinsichtlich der praktischen Bedeutung der jeweiligen Entscheidungen versehen.

4.1 Zum Begriff der „Erforderlichkeit“

Beschluss des BAG vom 17. März 1987 – 1 ABR 59/85,

Fundstelle: DB 1984, 775-784

Leitsatz:

„Erst wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat abschließend unterrichtet hat, kann sich die Frage stellen, ob die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich ist, um den Betriebsrat die gegebenen Auskünfte verständlich zu machen. Ob mit einer solchen Aufgabe ein Sachverständiger vom Betriebsrat betraut werden kann, bleibt unentschieden.“

Beschluss des BAG vom 4. Juni 1987 – 6 ABR 63/85,

Fundstelle: AiB 1988, S. 87

Leitsatz:

„Der Betriebsrat kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG zur Beurteilung der technischen Funktions- und betrieblichen Arbeitsweise elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und deren Möglichkeit von Leistungs- und Verhaltenskontrollen der Arbeitnehmer nicht verlangen, wenn er es grundsätzlich ablehnt,

Wichtige BAG- und LAG-Entscheidungen

sich der ihm vom Arbeitgeber angebotenen betrieblichen Informationsquellen zu bedienen und sich z. B. durch die Mitarbeiter der EDV-Abteilung des Betriebes unterrichten und informieren zu lassen. Die Hinzuziehung betriebsfremder Sachverständiger kommt grundsätzlich erst dann in Betracht, wenn die betriebsinternen Informationsquellen ausgeschöpft sind.“

Beschluss des BAG vom 26. Februar 1992 – 7 ABR 51/90,
Fundstelle: DB 1992, S. 2245

Leitsätze:

„1. Rechtsgrundlage für die Heranziehung sachkundiger Personen durch den Betriebsrat ist in den Fällen, in denen es nicht um die rechtliche Vertretung des Betriebsrats im Verfahren vor der Einigungsstelle bzw. vor den Arbeitsgerichten geht, allein § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

2. Die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Beratung des Betriebsrats anlässlich der Einführung oder Änderung EDV-gestützter technischer Einrichtungen im Sinne § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt voraus, dass dem Betriebsrat die erforderliche Sachkunde fehlt und er sich auch nicht kostengünstiger, etwa durch den Besuch einschlägiger Schulungen oder durch Inanspruchnahme sachkundiger Betriebs- oder Unternehmensangehöriger verschaffen kann.“

Beschluss des BAG v. 16.11.2005 – 7 ABR 12/05,
Fundstelle: AiB 2006, S. 758

Leitsatz:

„1. Es zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG, die in Formulararbeitsverträgen enthaltenen Bestimmungen auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Nachweisgesetzes sowie mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu überwachen.

2. Das Überwachungsrecht umfasst keine Zweckmäßigkeitskontrolle, sondern nur eine Rechtskontrolle der in den Formulararbeitsverträgen enthaltenen Vertragsklauseln.

3. Der Betriebsrat muss vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs 3 BetrVG alle ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen nutzen, um sich das notwendige Wissen anzueignen. Die Beauftragung eines Sachverständigen ist daher nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat nicht zuvor bei dem Arbeitgeber um die Klärung der offenen Fragen bemüht hat.“

Beschluss des LAG Hamm v. 26.08.2005 – 10 TaBV 152/04,
Fundstelle: ArbuR 2006, S. 131

Leitsatz:

„Nach § 111 Satz 2 BetrVG nF ist der Betriebsrat bei Interessenausgleichsverhandlungen berechtigt, einen externen Berater hinzuzuziehen. Dieses Recht des Betriebsrats ist weder auf die Hinzuziehung einer natürlichen Person noch auf die Beratung durch lediglich einen Berater beschränkt.

Ob § 111 Satz 2 BetrVG die Erforderlichkeit der Heranziehung externer Beratung generell unterstellt, oder ob im Einzelfall überprüft werden muss, ob die Heranziehung eines Beraters erforderlich ist, bleibt offen.“

Bedeutung der Entscheidungen:

Mit den drei erstgenannten Entscheidungen hat das BAG einen „Stufenplan“ entwickelt der nach Ansicht des Gerichts durchlaufen werden muß, bevor die Hinzuziehung eines Sachverständigen gefordert werden kann. Mit der vierten Entscheidung aus dem Jahr 2005 hat das BAG die bisherige ältere Rechtsprechung noch einmal umfassend bestätigt.

Demnach muss zuerst die rechtzeitige und umfassende Information des Betriebsrats über den in Frage stehenden Problemkomplex erfolgen. Sofern der Betriebsrat die Angelegenheit dann noch nicht abschließend beurteilen kann, soll er vom Arbeitgeber weitere Einzelauskünfte verlangen. Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat dabei auf die betrieblichen Informationsquellen verweist, muß der Betriebsrat den „internen Sachverstand“ umfassend ausschöpfen. Weiterhin ist er verpflichtet, sich notwendigen Sachverstand so weit wie möglich selbst anzueignen, etwa durch den Besuch von Schulungen, das Selbststudium entsprechender Fachliteratur sowie das Befragen eines kompetenten Gewerkschaftsbeauftragten. Schließlich muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber genau benennen, auf welchem Gebiet und zu welchen Einzelfragen ihm dann immer noch die Kenntnisse fehlen, die er durch die Hinzuziehung eines/r Sachverständigen erlangen möchte.

Hintergrund dieser Entscheidung ist wohl die Überlegung, dass die Bezahlung des kostenintensiven Sachverständigen dem Arbeitgeber erst dann auferlegt werden sollen, wenn der Betriebsrat billigere Informationsmöglichkeiten ausgeschöpft hat. Diese Entscheidungen sind heftig kritisiert worden, weil sie einem böswilligen Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen, die Hinzuziehung von Sachverständigen unnötig hinauszuzögern. In der Praxis des Betriebsrats ist aufgrund dieser Entscheidung zu beachten, dass unter rechtlichen Gesichtspunkten

- der Informationsbedarf, zu dessen Beantwortung der Sachverständige herangezogen werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber präzise, differenziert und betriebsbezogen benannt werden muß,
- falls der Arbeitgeber den Betriebsrat zunächst auf den betriebsinternen Sachverstand verweist, unverzüglich nachgewiesen werden muß, dass dieser dem Betriebsrat nicht weiterhelfen kann (etwa, weil er zwar über technische, nicht jedoch über betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse verfügt),
- die Ausschreibung von Schulungen, die der Betriebsrat besucht, nicht den Anschein erwecken darf, die betrieblichen Probleme zu lösen, weil dann der Arbeitgeber einwenden kann, dass der Betriebsrat sich das erforderliche Wissen bereits selbst angeeignet habe. Im Übrigen würde eine Schulung, die für sich in Anspruch nehmen wollte, sämtliche zur Beurteilung eines Systems erforderliche Informationen zu vermitteln, auch mehr versprechen, als sie halten könnte.

Die letztgenannte Entscheidung des LAG Hamm gibt Hinweise darauf, ob und wie die für § 80 Abs. 3 BetrVG geprägten Grundsätze auch auf den Berater gem. § 111 Satz 2 BetrVG anzuwenden sind. Das Gericht geht davon aus, dass auch die Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Beraters im Einzelfall zu prüfen ist und im Falle der Betriebsänderung nicht von vorneherein unterstellt werden darf. Allerdings ist die Prüfung der Erforderlichkeit angesichts der Tatsache, dass bereits das Vorliegen einer Betriebsänderung von den Gerichten im Allgemeinen als für den Betriebsrat schwierige Situation anerkannt wird, in den bisher vorliegenden Entscheidungen tendenziell eher großzügig vorgenommen worden (so auch in der letztgenannten Entscheidung des LAG Hamm).

4.2 Zum Zeitpunkt und Inhalt der mit dem Sachverständigen abzuschließenden Vereinbarung

Beschluss des BAG vom 19. April 1989 – 7 ABR 87/87,

Fundstelle: AiB 1990, S. 36

Leitsätze:

„1. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat bedarf der vorherigen näheren Vereinbarung gemäß § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG auch dann, wenn der Sachverständige in der Betriebsversammlung ein Referat halten soll; ohne solche Vereinbarung sind die Kosten für den Sachverständigen nicht vom Arbeitgeber zu tragen.

2. In der nach § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erforderlichen näheren Vereinbarungen sind das Thema, zu dessen Klärung der Sachverständige hinzugezogen werden soll, die voraussichtlichen Kosten seiner Hinzuziehung und insbesondere die Personen des Sachverständigen festzulegen.

3. Kommt es nicht zu näheren Vereinbarungen über die Hinzuziehung des Sachverständigen, so kann der Betriebsrat eine arbeitsgerichtliche Entscheidung darüber herbeiführen. Wird einem solchen Antrag stattgegeben, so darf der Betriebsrat nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses den Sachverständigen hinzuziehen.“

Bedeutung der Entscheidung:

Wichtigste Aussage der Entscheidung ist, dass die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Kostenübernahme unbedingt vor der Auftragserteilung an den Sachverständigen erfolgen muß, andernfalls muß der Betriebsrat die Kosten selbst tragen. Er kann bei Nichteinigung die Zustimmung auch nicht nachträglich durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen (anders allerdings danach das LAG Frankfurt v. 31.05.1990, DB 1990, S. 2125 f). Für die Praxis bedeutet dies, daß das Arbeitsgericht vor der Hinzuziehung angerufen werden muß, was gegebenenfalls auch auf dem Wege der einstweiligen Anordnung geschehen muß.

Weiterhin werden in der Entscheidung Mindestanforderungen für den Inhalt der nach § 80 Abs. 3 BetrVG abzuschließenden Vereinbarung festgelegt. Dies muß demnach sowohl das klärungsbedürftige Thema als auch die Person und die Kosten des Sachverständigen, soweit diese zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung abzu- sehen sind, enthalten.

Allerdings ist wichtig, dass diese Entscheidung nur die Hinzuziehung des Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 BetrVG betrifft. Beim Berater gem. § 111 BetrVG hat der Gesetzgeber bewusst auf die Notwendigkeit der vorherigen Vereinbarung verzichtet.

4.3 Zu möglichen Tätigkeitsbereichen von Sachverständigen

Beschluss des BAG vom 06.12.1983 – 1 ABR 43/81,

Fundstelle: DB 1984, S. 775 ff

Relevante Textpassagen:

„1. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 BetrVG ... vom Arbeitgeber eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung über das jeweilige Programm – auch über das Betriebs-

programm – und dessen Arbeitsweise verlangen. Er kann daher auch Auskunft verlangen, welche Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer durch diese Programme und zu welchem Zweck aufgezeichnet werden. Der Betriebsrat kann, sofern ihm die erforderliche Sachkunde fehlt, nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen. Er ist somit im Regelfall in der Lage, sich ausreichende Kenntnisse zu verschaffen um beurteilen zu können, ob die Voraussetzungen für die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vorliegen.

2. Auch wenn ... vereinbart wird, dass überwachungsrelevante Programme nicht oder nur in bestimmten Fällen genutzt werden dürfen, verbleibt die Gefahr, dass der Arbeitgeber unter Verstoß gegen diese Vereinbarung doch zusätzliche Programme mit mehr oder weniger großem Aufwand erstellen lässt oder nutzt, die das System in die Lage versetzen, Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer zu erfassen, aufzuzeichnen und auch auszuwerten. Auch diese Gefahr kann der Betriebsrat nur dadurch begegnen, dass er nach § 80 Abs. 2 BetrVG umfassende Auskünfte vom Arbeitgeber über Art und Funktion aller verwendeten Programme fordert und gegebenenfalls nach § 80 Abs. 3 BetrVG unter Hinzuziehung eines Sachverständigen selbst die Richtigkeit und Vollständigkeit der Auskünfte des Arbeitgebers überprüfen lässt.“

Bedeutung der Entscheidung:

Die Entscheidung stellt fest, dass bei der Beantwortung der Frage, ob bei der Einführung einer EDV-Anlage das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gegeben ist, die Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG zulässig ist, wenn der Betriebsrat dies nicht selbst beurteilen kann. Dies ist in späteren BAG-Entscheidungen ausdrücklich bestätigt worden. Außerdem kommt die Einschaltung eines Sachverständigen auch bei der Klärung datenschutzrechtlicher Fragen in Betracht (ergibt sich etwa aus BAG v. 04.06.1987, EzA Nr. 31 zu § 80 BetrVG = AiB 1988, S. 87).

Beschluss des BAG vom 18.07.1978 – 1 ABR 34/75,

Fundstelle: DB 1978, 2223

Leitsätze:

„1. Die Frage, ob die Zuziehung eines Sachverständigen zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses erforderlich ist (BetrVG § 108 Abs. 2 S. 3 i. V. m. § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG), ist eine Rechts- und keine Ermessensfrage. Im Streitfalle entscheiden die Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren. Antragsberechtigt ist in einem solchen Falle der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat. Ob auch der Wirtschaftsausschuß antragsbefugt ist, bleibt offen.

2. Aufgabe des Sachverständigen ist es, dem Wirtschaftsausschuss die ihm zur Beurteilung einer konkreten aktuellen Frage fehlenden fachlichen Kenntnisse zu vermitteln.

3. Die Zuziehung eines Sachverständigen ist nur dann notwendig, wenn der Wirtschaftsausschuss einzelne seiner gesetzlichen Aufgaben ohne sachverständige Beratung nicht ordnungsgemäß würde erfüllen können. Hierbei muß jedoch davon ausgegangen werden, daß die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bereits über diejenigen Kenntnisse verfügt, die im Regelfalle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

4. Zum Verständnis des vom Unternehmer dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläuternden Jahresabschlusses bedarf es nicht ohne weiteres der

Wichtige BAG- und LAG-Entscheidungen

Zuziehung eines Sachverständigen. Vielmehr müssen besondere Gründe dargelegt werden, die im Einzelfall die Notwendigkeit Sachverständigerberatung ergeben.“

Bedeutung der Entscheidung:

Die Entscheidung stellt fest, dass auch die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Wirtschaftsausschuss möglich ist, obwohl dies in § 80 Abs. 3 BetrVG nicht ausdrücklich erwähnt wird. Gleichzeitig werden die Voraussetzungen für die Einschaltung von Sachverständigen des Wirtschaftsausschusses dahingehend festgelegt, dass dieser dem Ausschuss nicht grundsätzlich, sondern vielmehr nur zur Beantwortung besonders schwieriger Fragen zusteht.

Beschluss des LAG Düsseldorf vom 09.11.1983 – 5 TaBV 82/83,

Fundstelle: ArbuR 1984, S. 191

Leitsatz:

„Ein Betriebsrat, der lediglich aus Mitgliedern mit technischer Ausbildung besteht, darf im Rahmen anstehender Interessenausgleichs-/ Sozialplanverhandlungen auf Kosten des Unternehmers einen Bilanzsachverständigen zur Prüfung der ihm vorgelegten umfangreichen Unterlagen (u. a. vorläufiger Wirtschaftsprüferbericht) hinzuziehen.“

Bedeutung der Entscheidung:

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf sagt aus, dass in wirtschaftlich schwierigen Fragen (hier: Interessenausgleich- / Sozialplanverhandlungen) ein Bilanzexperte als Sachverständiger gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzugezogen werden kann, wenn entsprechender Sachverstand beim Betriebsrat selbst nicht vorhanden ist.

4.4 Die Hinzuziehung von Sachverständigen auf dem Weg der einstweiligen Verfügung

Beschluss des LAG Hamm vom 15.03.1994 – 13 TaBV 16/94,

Fundstelle: AiB 1994, 423

Leitsatz:

„Weigert sich der Arbeitgeber, mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über die Hinzuziehung eines Sachverständigen abzuschließen, die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Betriebsrataufgaben erforderlich ist, kann er im Wege der einstweiligen Verfügung zur Abgabe einer entsprechenden Erklärung verpflichtet werden.“

Beschluss des LAG Köln vom 05.03.1986 – 5 TaBV 4/86,

Fundstelle: LAGE Nr. 5 zu § 80 BetrVG

Leitsatz:

„Der Antrag des Betriebsrats auf Gutachterbestellung nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann im Wege der einstweiligen Verfügung keinen Erfolg haben, wenn damit dem in der Regel im Hauptsacheverfahren zu verfolgendem Anspruch endgültig vorgegriffen wird.“

Beschluss des LAG Rheinland-Pfalz v. 19.04.2005 – 5 TaBV 18/05,

Fundstelle: Juris

Leitsatz:

„Es besteht kein Verfügungsgrund für eine vom Betriebsrat beantragte einstweilige Verfügung auf Hinzuziehung eines Sachverständigen zur Abwendung wesentlicher Nachteile, wenn eine Einigungsstelle eingesetzt wurde, da auch eine Einigungsstelle die Hinzuziehung eines Sachverständigen beschließen kann. „

In diesem Sinne auch:

Beschluss des LAG Hamm v. 22.02.2008 – 10 TaBVGa 3/08,

Fundstelle: Juris

Bedeutung der Entscheidungen:

Die beiden erstgenannten Entscheidungen stellen ausdrücklich fest, dass in dringenden Eilfällen die verweigerte Zustimmung des Arbeitgebers zur Hinzuziehung von Sachverständigen auch auf dem Weg der einstweiligen Verfügung ersetzt werden kann. Nach der Entscheidung des LAG Köln sind dabei allerdings zwei Dinge zu beachten: Im einstweiligen Verfügungsverfahren darf nicht das verlangt werden, was eigentlich Gegenstand des – länger dauernden – Hauptsacheverfahrens ist. Vielmehr soll der vorläufige Rechtsschutz nur dazu dienen, den Eintritt schwerwiegender Nachteile, die im Zeitraum bis zur Hauptsachenverhandlung drohen, zu verhindern. Der Fragekatalog, zu dessen Beantwortung der/die Sachverständige im einstweiligen Verfügungsverfahren angefordert wird, muß sich demnach auf den bis zur Hauptverhandlung unbedingt notwendigen Informationsbedarf beschränken. Keinesfalls dürfen daher im einstweiligen Verfügungsverfahren Anträge gestellt werden, die mit denen im Hauptsacheverfahren identisch sind. Darüber hinaus hat das LAG Köln daraus, dass der Betriebsrat nur eine einstweilige Verfügung beantragt hatte, ohne gleichzeitig das Hauptsacheverfahren anzustrengen, geschlossen, dass schon im einstweiligen Verfügungsverfahren eine (unzulässige) endgültige Regelung erzielt werden sollte. Konsequenz dieser Bewertung ist, dass ein einstweiliges Vergütungsverfahren nur dann Aussicht auf Erfolg bietet, wenn gleichzeitig das Hauptsacheverfahren eingeleitet wird und der dort geltend gemachte Beratungsbedarf in zeitlicher Hinsicht über den Eilantrag hinausgeht.

Das LAG Hamm sieht dies allerdings nicht so eng. Das Gericht hält die Hinzuziehung von Sachverständigen auf dem Wege des einstweiligen Rechtsschutzes unabhängig vom Hauptsacheverfahren bereits dann für notwendig, wenn es bei der „Würdigung der Gesamtumstände in Abwägung der beiderseitigen Belange zur Abwendung wesentlicher Nachteile erforderlich scheint“.

Im Übrigen ist zu erwarten, dass sich die bisher nicht immer aussichtsreiche Position des Betriebsrats im einstweiligen Verfügungsverfahren in Zukunft deutlich verbessern wird, wenn die Begründung eines im April 1994 zu diesem Problem ergangenen BAG-Urteils (Az. 1 ABR 24/93) vorliegt.

Allerdings kommt die Hinzuziehung eines Sachverständigen auf dem Wege der einstweiligen Verfügung nach den letztgenannten Entscheidungen des LAG Rheinland-Pfalz und des LAG Hamm dann nicht in Betracht, wenn bereits eine Einigungsstelle eingesetzt ist, die den Streit um das betreffende Problem entscheiden soll. Begründet wird dies damit, dass die Einigungsstelle selbst befugt ist, einen Sachverständigen zu beauftragen, wenn sie dies für notwendig hält. Die Gerichte übersehen dabei allerdings, dass der Betriebsrat in der Einigungsstelle nur dann auf den Sachverständigen oder Berater zurückgreifen kann, wenn dies die Einigungsstelle mit Mehrheit beschließt, was in der Praxis nicht immer der Fall ist.

4.5 Der Sachverständige als Vertrauensperson des Betriebsrats

Beschluss des LAG Baden-Württemberg vom 22.11.1985 – 5 TaBV 5/85,
Fundstelle: AiB 1986, S. 261

Leitsatz:

„Der Betriebsrat kann als Verständigen eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Dieser Anspruch schließt das Recht ein, die Person des Vertrauens zu wechseln. Er ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die für den Arbeitgeber kostengünstigste Möglichkeit zu wählen.“

Bedeutung der Entscheidung:

Die vom BAG in der Entscheidung v. 26.02.1992 (EzA Nr. 40 zu § 80 BetrVG) ausdrücklich offengelassene Frage, ob der Sachverständige gen Interessen des Betriebsrats einseitig verpflichtet sein darf, beantwortet das LAG Baden-Württemberg dahingehend, dass der sachverständige Berater das Vertrauen des Betriebsrats genießen muss und dieser, wenn er das Vertrauen in einen Sachverständigen verloren hat, auch zu einer Person wechseln darf, die sein Vertrauen genießt.

4.6 Kostenübernahmepflicht nach § 40 BetrVG für die Vertretung durch Sachverständige vor der Einigungsstelle

Beschluss des BAG vom 21. Juni 1989 – 7 ABR 78/87,
Fundstelle: DB 1989, S. 2436

Leitsätze:

„1. Der Betriebsrat ist berechtigt, einen Rechtsanwalt seines Vertrauens mit der Wahrnehmung seiner Interessen vor der Einigungsstelle zu beauftragen, wenn der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle schwierige Rechtsfragen aufwirft, die zwischen den Betriebspartnern umstritten sind und kein Betriebsratsmitglied über den zur sachgerechten Interessenswahrnehmung notwendigen juristischen Sachverstand verfügt.

2. Für die Frage der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats vor der Einigungsstelle ist es rechtlich unbeachtlich, ob der Vorsitzende der Einigungsstelle die schriftliche Vorbereitung und die Darlegung der Standpunkte der Beteiligten vor der Einigungsstelle verlangt hat (Aufgabe von BAG Beschluss vom 05. November 1981, BAGE 36, 315 = AP Nr. 9 zu § 76 BetrVG 1972).

3. Der Betriebsrat ist berechtigt, einen Rechtsanwalt für die Wahrnehmung seiner Interessen vor der Einigungsstelle ein Honorar in Höhe der Vergütung eines betriebsfremden Beisitzers zuzusagen, wenn der von ihm ausgewählte Rechtsanwalt seines Vertrauens nur gegen eine derartige Honorarzahlung zur Mandatsübernahme bereits ist und sich das Erfordernis einer derartigen Honorarvereinbarung daraus ergibt, dass der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit nach billigem Ermessen zu bestimmen wäre.“

Bedeutung der Entscheidung:

Wenn es Schwierigkeiten mit der Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG gibt und ein Einigungsstellenverfahren bezüglich des Streitgegenstandes, zu dessen Klärung der Betriebsrat den Sachverständigen begehrt wird, bereits eingeleitet ist,

kann sich der Betriebsrat in der Einigungsstelle unter bestimmten Bedingungen von einem Verfahrensbevollmächtigten vertreten lassen, den der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG bezahlen muss, auch wenn die speziellen Voraussetzungen des § 80 Abs. 3 BetrVG nicht vorliegen.

Im Fall der Entscheidung v. 21.06.1989 wurde die Hinzuziehung eines Anwalts für erforderlich gehalten, weil juristisch hochkomplizierte Angelegenheiten umstritten waren und der Arbeitgeber durch die seinerseitige Hinzuziehung von Juristen zu erkennen gegeben hatte, daß er der Sache große Bedeutung beimisst.

Es bestehen jedoch keine grundsätzlichen Bedenken, diese Überlegungen auch auf andere – etwa technisch komplizierte – Sachverhalte zu übertragen und EDV-Sachverständige, die die komplizierten technischen Einzelheiten der im Streit stehenden Angelegenheiten durchschauen, mit der Vertretung im Einigungsstellenverfahren zu beauftragen. Auch das BAG hat in einer unlängst veröffentlichten Entscheidung durchblicken lassen, dass es eine Ausweitung dieser Rechtsprechung in diesem Sinne für denkbar hält (BAG v. 26.02.1992, EzA Nr. 40 zu § 80 BetrVG). Da dies jedoch noch nicht höchstrichterlich geklärt ist, sollte der Betriebsrat diesen Weg nur nach einer anwaltlichen Rechtsberatung einschlagen.

Anhang Ausgewählte Gesetzestexte

Nachfolgend sind Auszüge aus denjenigen Gesetzestexten abgedruckt, auf die in den Kapiteln 1 - 4 verwiesen wurde:

- Betriebsverfassungsgesetz
- Bundesdatenschutzgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Kündigungsschutzgesetz

Das neue Bundesdatenschutzgesetz 2001 (Neufassung des BDSG vom 14.01.2003)

§ 9 Technische und organisatorische Maßnahmen

Öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die selbst oder im Auftrag personenbezogene Daten erheben, verarbeiten oder nutzen, haben die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes, insbesondere die in der Anlage zu diesem Gesetz genannten Anforderungen, zu gewährleisten. Erforderlich sind Maßnahmen nur, wenn ihr Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck steht.

Anlage 1 Anlage (zu § 9 Satz 1)

Werden personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet oder genutzt, ist die innerbetriebliche oder innerbetriebliche Organisation so zu gestalten, dass sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird. Dabei sind insbesondere Maßnahmen zu treffen, die je nach der Art der zu schützenden personenbezogenen Daten oder Datenkategorien geeignet sind,

1. Unbefugten den Zutritt zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, zu verwehren (Zutrittskontrolle),
2. zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme von Unbefugten genutzt werden können (Zugangskontrolle),
3. zu gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können, und dass personenbezogene Daten bei der Verarbeitung, Nutzung und nach der Speicherung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können (Zugriffskontrolle),
4. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung oder während ihres Transports oder ihrer Speicherung auf Datenträger nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können, und dass über-

prüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen eine Übermittlung personenbezogener Daten durch Einrichtungen zur Datenübertragung vorgesehen ist (Weitergabekontrolle),

5. zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in Datenverarbeitungssysteme eingegeben, verändert oder entfernt worden sind (Eingabekontrolle),
6. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können (Auftragskontrolle),
7. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind (Verfügbarkeitskontrolle),
8. zu gewährleisten, dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden können.

Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG vom 25. September 2001

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Zum Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratsstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei

Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

§ 76 Einigungsstelle

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(6) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Ein-

gung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

§ 79 Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten

- Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht

auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 92a Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10 000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

§ 106 Wirtschaftsausschuss

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

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.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Datum: 10. August 1951

§ 17 Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden.

Die Autoren



Katharina Just-Hahn

ist seit 1999 TBS-Beraterin. Die Diplom-Informatikerin befasst sich vor allem mit der Einführung, dem Einsatz und Überprüfung von EDV, insbesondere SAP. Zu ihren Standardseminaren gehören u.a. Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit EDV; Die überprüfbare EDV-Betriebsberatung; Grundlagen und Vertiefungsseminar zum Einsatz von SAP-Anwendungen.

Das Leitbild ihrer Beratung ist partizipative und mitarbeiterorientierte Prozessgestaltung gestaltet durch den Betriebsrat.



Joachim Wagner

Jahrgang 1959, ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bielefeld. Er bearbeitet in seiner Kanzlei schwerpunktmäßig betriebsverfassungsrechtliche Mandate und ist in diesem Zusammenhang selbst häufig als Sachverständiger für Betriebsräte tätig.

Rechtsanwalt Wagner arbeitet seit vielen Jahren mit der Technologieberatungsstelle NRW zusammen, und zwar sowohl bei der Durchführung von Seminaren als auch bei der Erstellung von Rechtsgutachten und Publikationen.“



Friedrich Weddige

ist Diplom-Ingenieur und TBS-Berater. Seine Arbeitsschwerpunkte sind betriebliche Veränderungsprozesse, betriebliche Entgeltmodelle, Arbeitszeitberatung und betriebliches Eingliederungsmanagement/betriebliche Gesundheitsförderung.

Friedrich Weddige ist zertifizierter ERA-Berater und arbeitet seit 1987 bei der TBS NRW.

Beratungs- und Informationsanfrage

Sie haben Fragen zu unseren Beratungsleistungen, wünschen Informationen oder ein unverbindliches Erstgespräch? Mit diesem Formular können Sie uns einfach und schnell erreichen. Ihre Anfrage bearbeiten wir vertraulich und geben kurzfristig eine Rückmeldung.

Sie möchten lieber telefonisch Kontakt mit uns aufnehmen?

Dann sprechen Sie bitte die nächstgelegene Regionalstelle der TBS NRW an (Kontakt s. Folgeseite). Wir garantieren eine zügige Rückmeldung durch eine/n fachkundige/n Berater/Beraterin.

Thema der Anfrage

Name

Betrieb

Straße

Plz und Ort

Telefon

E-Mail

Betriebsrat: ja nein

Ergänzende Informationen

Für eine bessere Bearbeitung bitten wir Sie Angaben zu den folgenden Fragen zu machen:

Fax

Konzernzugehörigkeit

Branche

Anzahl Beschäftigte

- Informationen zur TBS NRW
- den Geschäftsbericht der TBS NRW
- den Schnittpunkt kostenlos abonnieren
- das aktuelle Weiterbildungsprogramm der TBS

Datum/Unterschrift

Die Kundenzeitschrift Schnittpunkt

Der TBS Schnittpunkt gibt kompakte Informationen zu aktuellen Seminarangeboten und Hinweise zu Veranstaltungen und Publikationen der TBS.

Kompetent und praxisnah stellen Beraterinnen und Berater der TBS neue Angebote und Produkte vor.

Eine Vorschau zeigt die Seminarplanung für das nächste halbe Jahr.

Kostenfrei anfordern!

Per Mail bei den TBS-Regionalstellen oder per Fax mit dem Kontaktformular S. 51.



von profis für profis

Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

Das neue Seminarprogramm „von profis für profis“, das die TBS NRW und das DGB-Bildungswerk NRW 2007 gemeinsam gestartet haben, umfasst Bildungsveranstaltungen zu den Themenfeldern Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Systeme in der Arbeitswelt, betriebliche Arbeitsorganisation sowie Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung. Es geht darum, praxisrelevante Theorie verständlich zu vermitteln und mit Blick auf ihre Umsetzung in Betrieb und Verwaltung zu diskutieren.

Neues Seminarprogramm

kostenfrei bestellen:

Infoline 0211/17 93 10 11

eMail seminare@tbs-nrw.de



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**

Die TBS wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW gefördert und ist als eingetragener Verein organisiert.

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

Nikolaus-Dürkopp-Straße 17
33602 Bielefeld
Tel. 05 21 / 96 63 5-0
Fax 05 21 / 96 63 510
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Kurfürstenstraße 10
40211 Düsseldorf
Tel. 0 211 / 17 93 10-0
Fax 0 211 / 17 93 10-29
tbs-d@tbs-nrw.de



www.tbs-nrw.de

ISBN 978-3-924793-84-5

www.tbs-nrw.de