



**Christoph Burgmer**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht  
medizinrecht

**Beauftragung eines Sachverständigen ist letzte Erkenntnismöglichkeit**

---

**Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zur Prüfung einer Rechtsfrage ist erst dann möglich, wenn die innerbetrieblichen Erkenntnisquellen ausgeschöpft wurden und trotzdem nicht alle Fragen zu klären waren. Insbesondere muss der Betriebsrat versuchen, die durch Fachliteratur und Schulungen erworbenen Kenntnisse zu nutzen.**

*BAG, Urteil vom 16.11.2005 – 7 ABR 12/05*

**Sachverhalt**

Bei einer Arbeitgeberin wurden standardisierte Formulararbeitsverträge benutzt, die Ende 2004 neu gefasst werden sollten. Die beabsichtigten Änderungen hat sie dem Betriebsrat vorgelegt und erläutert.

Der Betriebsrat war der Auffassung, dass es ihm an nötigem Fachwissen mangle und ihm daher eine kompetente Beurteilung der Rechtmäßigkeit der einzelnen Klauseln nicht möglich sei. Er verlangte von der Arbeitgeberin eine Kostenübernahme für einen Sachverständigen. Die Arbeitgeberin lehnte ab und so landete der Fall vor den Arbeitsgerichten.

**Entscheidung**

Der Betriebsrat konnte sein Ansinnen in keiner Instanz durchsetzen. Das BAG wies darauf hin, dass es zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 BetrVG gehöre, vom Arbeitgeber verwendete Formulararbeitsverträge auf ihre Vereinbarkeit mit dem geltenden Recht zu überprüfen. Auch könne dafür in bestimmten Fällen ein Rechtsanwalt als Sachverständiger herangezogen werden. Allerdings sei dies nur dann möglich, wenn der Betriebsrat alle anderen Erkenntnisquellen ausgeschöpft habe.

So müsse der Betriebsrat zunächst auf innerbetriebliche Quellen zurückgreifen, um die offenen Fragen zu klären. Die Mitglieder des Betriebsrats müssten sich insbesondere um die selbständige Aneignung der notwendigen Kenntnisse bemühen und die ihnen vom Arbeitgeber gebotenen Möglichkeiten der Unterrichtung nutzen.

Der Betriebsrat müsse entsprechend zunächst darlegen, dass er z.B. trotz verschiedener Schulungen das notwendige Wissen nicht besitze. Auch müsse er nachweisen, dass die Auswertung der ihm zur Verfügung stehenden Fachliteratur nicht ausreiche, um offene Fragen zu beantworten. Auch dürfe der Betriebsrat nicht pauschal ablehnen, sich von Fachleuten des Betriebs beraten zu lassen, weil diese im Dienst des Arbeitgebers stünden und daher nicht vertrauenswürdig seien.

Erst wenn diese innerbetrieblichen Erkenntnismöglichkeiten erschöpft seien, könne der Betriebsrat einen Sachverständigen hinzuziehen. Im vorliegenden Fall waren diese Voraussetzungen aber nicht gegeben, so dass das BAG den Antrag des Betriebsrats ablehnte.