

Checkliste: Sachverständiger

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Auskunft des Arbeitgebers	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitgeber ist aufgrund des Grundsatzes der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zur Information verpflichtet 	<input type="checkbox"/>
Auswertung der Informationen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Informationen sollen gut zu verstehen sein und gleichzeitig informativ genug • Darlegung wirtschaftlicher, juristischer und technischer Probleme • Auswirkungen auf die Belegschaft? • Nutzen Sie eigene Informationsquellen 	<input type="checkbox"/>
Weitere Informationen	<ul style="list-style-type: none"> • Fordern Sie unter Umständen Ihren Arbeitgeber schriftlich auf, um Zusatzinformationen zu erhalten • Überprüfen Sie, welche weiteren Informationen für Sie noch notwendig sind • Schreiben Sie sich Ihre Fragen auf • Sie können von Ihrem Arbeitgeber eine Erklärung verlangen, ob Sie von einer abschließenden Informationen ausgehen können • Eine Fristsetzung von 14 Tagen ist üblich, bei komplizierteren Fragen bis zu 30 Tage) 	<input type="checkbox"/>
Nutzen sonstiger Quellen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von fachliterarischen Texten • Sprechen Sie sich mit der Gewerkschaft ab • Stellen Sie Ihren Kollegen aus der Belegschaft Fragen • Seminarbesuch eines Mitglieds des Betriebsrats 	<input type="checkbox"/>
Bewertung zusätzlicher Informationen des Arbeitgebers	<ul style="list-style-type: none"> • Sind noch weitere Informationen erforderlich, setzen Sie einen Sachverständigen in Kraft (Sie können auch einen Sachverständigen einschalten, wenn sich Ihr Arbeitgeber weigert, weitere Informationen auszugeben) 	<input type="checkbox"/>
Beschlussfassung	<ul style="list-style-type: none"> • Auf einer ordentlichen Sitzung wird der Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen gefasst • Machen Sie einen Vorschlag für einen Sachverständigen • Grenzen Sie das Themengebiet ein • Kostenvoranschlag • Fragen Sie evtl. vorher bei der Gewerkschaft nach 	<input type="checkbox"/>

Arbeitgeber informieren	<ul style="list-style-type: none"> • Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber den Beschluss sowie den Inhalt des Beschlusses mit • Legen Sie auch evtl. den Kostenvoranschlag bei 	<input type="checkbox"/>
Reaktion des Arbeitgebers	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn der Arbeitgeber damit nicht einverstanden ist, setzen Sie gerichtliche Schritte ein, um eine Einigung zu erzielen • Ist der Arbeitgeber damit einverstanden bestimmen Sie schriftlich einen Sachverständigen und deren Honorar sowie den Untersuchungsgegenstand 	<input type="checkbox"/>
Gericht	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie dem Gericht einen Antrag auf „Ersetzung der Zustimmung des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht“ • Stimmt das Gericht dem Antrag zu, darf der Betriebsrat den von sich ernannten Sachverständigen hinzuziehen. Eine Ausnahme ist gegeben, wenn die Vergütung nicht im Verhältnis zur angebotenen Leistung übereinstimmt oder der Sachverständige nicht fachliche geeignet ist • Stimmt das Gericht gegen Antrag, ist die Beauftragung eines Sachverständigen nicht möglich. 	<input type="checkbox"/>