**Checkliste: Anforderungen an Beratungsleistung eines Sachverständigen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Ergebnisse** | * Die Beratungsergebnisse müssen auf die betriebliche Situation angepasst sein | ❏ |
| **Vereinbarung** | * Die Ergebnisse und Vereinbarungen müssen klar formuliert und nachvollziehbar sein | ❏ |
| **Kompetenz des Betriebsrats** | * Der Betriebsrat muss über die benötigten Mittel und die Erlaubnis, Entscheidungen zu treffen, verfügen. Nur so kann er später im Betrieb oder Unternehmen die Lösungen korrekt umsetzen | ❏ |
| **Beratungsergebnis** | * Die Forderungen bzw. Interessen der Gruppen aus dem Betrieb oder dem Unternehmen und die Beratungsergebnisse müssen gleich sein | ❏ |
| **Widerspruch** | * Ergebnisse dürfen sich z.B. nicht in Personalkonzepten oder Betriebsvereinbarungen widersprechen | ❏ |
| **Forderungen überbetrieblich umsetzen** | * Nicht nur die einzelbetrieblichen Interessen sollten berücksichtigt werden, sondern auch die überbetrieblichen Ansprüche | ❏ |
| **Spielraum für Anwender** | * Die Anwender der Beratungsergebnisse sollen einen gewissen Spielraum zur Verfügung haben | ❏ |
| **Klarheit für den Betriebsrat** | * In der Beratung sollte der Betriebsrat verstehen, wie er die Ergebnisse am besten im Betrieb bzw. Unternehmen umsetzen kann | ❏ |
| **Kontrolle** | * Wer überwacht die Umsetzung der Ergebnisse und wie? | ❏ |
| **Rücksicht** | * Eine Berücksichtigung der Ergebnisse in Bezug auf Arbeitsrechtliche Situation im Unternehmen ist erforderlich. Zusätzlich sollten sie auch den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen | ❏ |
| **Festhalten der Ergebnisse** | * Die Ergebnisse sollten schriftlich festgehalten werden, damit sie später gut nachvollziehbar sind. | ❏ |