

Zu viel Wissen unnötig? Das sah das Gericht anders.

Demografie

Immer wieder wird vor Gericht gestritten, ob ein Seminar für einen Betriebsrat erforderlich ist oder nicht. Im vorliegenden Fall hatten verschiedene Betriebsräte sogar schon zwei Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsschutz besucht. Das Gericht kam aber zu dem Schluss, dass die Inhalte eines Seminars zur Förderung älterer Teilnehmer Kenntnisse vermittelt, die über solche Themenseminare hinausgehen und der Betriebsrat für seine Arbeit benötigt.



Redaktion

Stand: 22.5.2012



© JENS

Themen des Seminars „**Arbeitnehmer 50 plus** – so schaffen Sie neue Perspektiven im Betrieb" waren grundlegende Prinzipien des Gesundheitsschutzes, Beteiligungsrechte des **Betriebsrats** hinsichtlich Schutz- und Überwachungsfunktion, Initiativrecht bei betrieblichen Regelungen, Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen. Weitere Themen waren neue Anforderungen an den betrieblichen Gesundheitsschutz, Aufbau von gesundheitlichen Strukturen im Betrieb, Arbeitsplatzsituationsanalysen, Gesundheitsschutz aus betriebsärztlicher Sicht, Beratung des Arbeitgebers und anderer verantwortlicher Personen.

Rechtsprechung zum Seminarbesuch - das Gericht hat entschieden

Jetzt ist der Arbeitgeber in diesem Falle nicht grundsätzlich tatenlos. **Demografie** ist kein Fremdwort im Unternehmen. Es gibt einen Ausschuss für Arbeitssicherheit. Ein so genanntes Ergoteam kümmert sich um ein Projekt mit dem Titel „Gefährdungs- und Belastungsmanagement“. Hier findet eine jährliche Arbeitsbewertung unter Einschaltung des Betriebsrats statt. Das Gericht ist aber der Ansicht, dass das Seminar Wissen vermittelt, das für die Betriebsratsarbeit notwendig ist. Im Urteil steht: „Um seine in Paragraph 80 Nummer 6 des Betriebsverfassungsgesetzes genannte Aufgabe („... die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern; ...“) auch bei der Beteiligung am oben genannten Projekt sach- und fachgerecht wahrnehmen zu können, benötigt der Betriebsrat die in der Schulung „Arbeitnehmer 50 plus – so schaffen Sie neue Perspektiven im Betrieb“ vermittelten Spezialkenntnisse ...“. Nach Ansicht des Gerichts vermittelt keine der anderen Schulungsveranstaltungen Wissen, das sich schwerpunktmäßig mit dem Gesundheitsschutz und der Förderung älterer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz beschäftigt. Auch die Teilnahme am Ergoteam bedeutet nicht, dass der Betriebsrat das erforderliche Fachwissen besitzt, sondern ganz im Gegenteil: Die Teilnahme setzt Fachkenntnisse voraus, um an diesem Projekt sachgerecht mitwirken zu können.

Bevorstehende Betriebsratswahlen kein Ablehnungsgrund des Arbeitgebers

Sogar der Grund, dass Ende des Jahres Betriebsratswahlen anstanden, war kein Grund für das Gericht, den Antrag auf einen Besuch des Seminars „Arbeitnehmer 50 plus“ abzulehnen. Schließlich sei nicht abzusehen, dass der betreffende Betriebsrat nicht wieder gewählt wird und außerdem könne er seine in der Schulung erworbenen Kenntnisse auf jeden Fall noch ein halbes Jahr im Ausschuss für Arbeitssicherheit einsetzen.

Fazit:

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Auch bei den Arbeitsgerichten ist die Problematik der Demografie angekommen. Fachkenntnisse über den Umgang mit Problemen, die sich gerade aus der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ergeben, gehören heute für jeden Betriebsrat zum Basiswissen. Um jetzt Konzepte auf den Weg zu bringen, die in naher Zukunft Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil für die demografischen Veränderungen bringen, müssen die Betriebsräte geschult werden – in diesem Sinne steht am Ende des Urteils: „Nach alledem ist dem Antrag stattzugeben.“

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de