

# Wachsende Lust am Lernen

## Eine aktuelle Studie hat die Berufslaufbahnen von Betriebsräten untersucht.

Freigestellte Betriebsräte konnten bisher durchaus damit rechnen, bis zur Rente freigestellt zu bleiben, gemäß dem Motto: „Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat“. „Das hat sich verändert“, erklärt Cordula Sczesny vom Dortmunder Institut Soziale Innovation GmbH (SI), das im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Berufslaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern untersucht hat: „Unternehmen strukturieren um, fusionieren oder schließen. Auch gibt es zunehmend Beschäftigte, die sich zwar im Betriebsrat engagieren wollen, aber eben nicht auf Dauer.“ Wurden bisher vor allem individuelle Lösungen gefunden, wenn ein freigestellter Betriebsrat sein Mandat verlor oder aufgab, müssen die Gewerkschaften nun Strategien entwickeln und sich stärker um Berufslaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern kümmern. Ziel ist, dass Betriebsratsarbeit für begabte Arbeitnehmervertreter attraktiv ist – und schließlich geht es ja auch um Nachwuchsgewinnung, argumentiert die Böckler-Studie. Die Betriebsratsgremien selbst erscheinen nicht als der geeignete Ort für die Planung der Berufslaufbahn. Denn nicht selten führt die Konkurrenz um Freistellungsmandate dazu, dass individuelle Berufslaufbahngestaltung tabuisiert wird. Studienmacherin Cordula Sczesny bedauert das: „Wer als Betriebsrat einen Plan B hat, gilt häufig als nicht zuverlässig.“

Tatsache ist: Wer einige Jahre raus ist aus seinem Job, verpasst den beruflichen Anschluss. Entscheidend für die Berufsbiografie ist der Schritt in die Freistellung. Spätestens nach der zweiten Freistellung können oder wollen sich die meisten der befragten Betriebsräte aus verschiedenen Branchen mit verschiedenen Betriebsgrößen nicht mehr vorstellen, in ihren alten Beruf zurückzukehren. Gerade Arbeiterinnen und Arbeiter berichten, wie stark sich ihr Anspruch an ihre Tätigkeit und ihre Rolle im Betrieb durch die Betriebsratsarbeit verändert haben.

Freigestellte Betriebsräte bilden sich weiter, besuchen Fachseminare zu Arbeitsrecht, Unternehmensentwicklung, Personalmanagement. Und sie erweitern ihre Persönlichkeits- und Führungskompetenzen. Dass Coaching so stark nachgefragt wird, erklärt Werner Loose vom DGB-Bildungswerk Bayern auf einer Böckler-Tagung mit dem großen Druck, unter

dem Betriebsräte stehen: „Sie müssen Verantwortung übernehmen in Bereichen, für die sie häufig nicht optimal ausgebildet sind. Das Coaching kann dies ein Stück kompensieren und auch psychische und physische Belastungen auflösen.“ Im Zuge dieser Entwicklungsphase „wächst die ‚Lust am Lernen‘, verpasste Bildungschancen werden nachgeholt“, sagen die Macher der SI-Studie.

Die Betriebsräte erwerben ein neues Kompetenzprofil und ein anderes Berufsverständnis. Was passiert, wenn die Freistellung endet? Bisher schon gibt es berufliche Entwicklungsoptionen: Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören dazu, der Bereich Personal ist denkbar, auch ein Wechsel in die Gewerkschaft, in eine Partei oder zu einem gewerkschaftsnahen Bildungsträger. Eine Schwierigkeit ist der Studie zufolge allerdings, „dass die während der Betriebsratsarbeit erworbenen Kompetenzen nicht homogen sind und in der Summe kein Berufsbild abbilden“. Vom Arbeitsmarkt her betrachtet, bleiben sie intransparent und ohne formale Anerkennung, heißt es in der Studie.

Damit können Betriebsräte für die Zeit nach ihrer Freistellung aber keine berufliche Perspektive aufbauen. Es müssen Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die zu anerkannten Abschlüssen führen. Wichtig ist dabei, „dass auch betrieblich erworbenes Wissen bewertet und in Anrechnung gebracht werden kann“. Nach der Freistellung sollten die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, auf einen Arbeitsplatz zu wechseln, der ihrem neuen Kompetenzprofil entspricht. Das aber erfordert eine erweiterte Weiterbildungsdefinition für Betriebsräte, die künftig im Betriebsverfassungsgesetz und bereits heute in Betriebsvereinbarungen verankert werden sollte. ■

### MEHR INFORMATIONEN



Uwe Jürgenhake/Cordula Sczesny/Frauke Füsers:  
**BERUFSLAUFBAHNEN VON BETRIEBSRATSMITGLIEDERN – EINE EXPLORATIVE STUDIE IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN.** Studie der Sozialen Innovation GmbH im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Dortmund 2010