

Zusammenfassung des Forums vom 27.9.04, 16.00 -17.30 Uhr:

II. Perspektiven der Betriebsratsarbeit

2. Weiterbildung/Berufliche Entwicklung

Inhalt des Forums „Weiterbildung/berufliche Entwicklung“ war nicht der Blickwinkel, „was ich für andere tun kann“, sondern „was bedeutet es für mich, dass ich etwas für andere tue“. Das Thema ist durchaus ein Tabuthema, da man in dem Wahlamt des Betriebsrates ist, um die Kolleginnen und Kollegen gut zu vertreten und nicht um der Karriere Willen.

In dem Vortrag „Die Arbeit als Betriebsrat – eine berufliche Einbahnstraße“ hatte Prof. Dr. Hermann Kotthoff die Ergebnisse einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung über die Aufstiegsqualifizierung von Betriebsräten dargestellt. In dieser Studie waren freigestellte Betriebsratsmitglieder in Großbetrieben nach ihrem Bedarf einer Aufstiegsqualifizierung befragt worden. Dabei, so ein übergreifendes Fazit, konnte zwischen zwei Typen von Betriebsräten unterschieden werden: Zum einen dem Typ des „hochqualifizierten BR-Mitgliedes in Dienstleistungsunternehmen, der seine Zeit als BR-Mitglied als vorübergehende berufliche Unterbrechung betrachtet. Zum anderen den Typ des „BR-Mitgliedes in traditionellen Industrieunternehmen“. Freigestellter Betriebsrat ist hier ein beruflicher Aufstieg und kein Risiko. Ein „blinder Fleck“ der Untersuchung ist, dass die Untersuchung keine Aussagen über die beruflichen Probleme und den Weiterbildungsbedarf von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben macht. Dazu soll es im kommenden Jahr eine eigene Untersuchung geben.

In dem Vortrag von Dr. Jörg Teichert über „Berufbegleitende Weiterbildung für Betriebsräte: Beispiele“ wurden unter anderem vier in Vorbereitung oder bereits existierende berufs begleitende Weiterbildungsangebote für Betriebsräte an Hochschulen dargestellt. Seit 2 Jahren gibt es in einer Kooperation der Fachhochschule Wiesbaden und der IG Metall Bildungsstätte Bad Orb einen zertifizierten Abschluss. Seit April diesen Jahres gibt es an der Universität Dortmund das weiterbildende Studium Management und Partizipation, abzuschließen ebenfalls mit einem Zertifikat.

In der Diskussion ging es um folgende Aspekte:

Der von Prof. Kotthoff genannte „blinde Fleck“ bezüglich der beruflichen Situation von Betriebsräten in kleinen und mittleren Betrieben ist in der Tat vorhanden. Dabei ist allein schon problematisch, dass es in diesen Betrieben nicht wenige Kolleginnen und Kollegen gibt, die aufgrund ihrer beruflichen und betriebsrätlichen Situation nur ganz schwer zu erreichen sind. Viele von ihnen sind entweder aufgrund der Betriebsgröße nicht freigestellt oder nehmen eine ggf. Teilfreistellung nicht in Anspruch, da sie dieses aus dem Solidaritätsgedanken heraus gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in solch kleinen Betriebseinheiten nicht vertretenden können. Sie leisten ihre Betriebsratsarbeit sozusagen ehrenamtlich „on top“ zu ihrem fachlichen Aufgabengebiet.

Ebenso gilt für viele KMUs – im Unterschied zu sozusagen mitbestimmungsmäßig durchgestylten Großbetrieben - dass sich die Frage nach der beruflichen Entwicklung ggf. aus dem Betriebsrat hinaus so nicht stellt, da die Entscheidung für das Wahlamt

Betriebsrat gleichbedeutend mit einer Einbahnstraße ist. Es gibt häufig einen derart klaren Gegnerbezug, dass ein Wechsel in andere Bereiche ausgeschlossen ist. Auch über mehrere Jahrzehnte etablierte/durchgesetzte Betriebsratsstrukturen führen nicht zwingend dazu, dass arbeitgeberseitig eine Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung entsteht oder gewachsen wäre.

Der von Prof. Kotthoff dargestellte Befund über den Typus des „hochqualifizierten BR-Mitgliedes auf Zeit“, dessen gewerkschaftlichen Anbindung zumeist erst mit der Annahme des BR-Mandates entsteht und danach tendenziell auch eher wieder erlischt, wurde unter verschiedenen Aspekten diskutiert. Als problematisch wurde eingestuft, wenn das Selbstverständnis, sich als Betriebsrat zugleich als ehrenamtlicher Gewerkschaftsfunktionär/-funktionärin zu verstehen, nicht vorhanden ist. Als positiv wurde eingestuft, wenn spätere Personalführungskräfte durch eine ggf. zeitlich begrenzte Tätigkeit als Betriebsrat grundsätzlich überhaupt einmal einen Einblick und damit ein Verständnis für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung gewinnen.

Die Thematik der ständigen Umorganisationen insbesondere in Verbindung mit Arbeitsplatzabbau oder zumindest einer restriktiven Einstellungspolitik wurde diskutiert unter dem Blickwinkel der damit schwerer werdenden Rekrutierungsmöglichkeiten für Betriebsratsgremien. Dieser Aspekt bereitet Sorge und sei deshalb hier genannt. Er konnte aber nicht weitergehend diskutiert werden (Zeitmangel).

Noch liegen zu den dargestellten Weiterbildungsmöglichkeiten keine Daten darüber vor, wie die Berufsbio grafien der Absolventen weiter verlaufen. Ebenso ist noch nicht evaluiert, wie beispielweise Kolleginnen und Kollegen in Betrieben darauf reagieren, dass ihr Betriebsrat an manchen Tagen in Sachen „eigener Weiterbildung“ unterwegs ist. Beides hätte interessiert, jedoch war nachvollziehbar, dass es für entsprechende Erkenntnisse noch zu früh ist. Die Darstellung der Weiterbildungsmöglichkeiten ist auf durchaus reges Interesse gestoßen, wobei der Schwerpunkt eher in der „Variante“ der Weiterbildung in der Rolle des Betriebsrates lag.

Sigrun Schmid, 29.9.04