

Ein Leben nach der Freistellung

Die Arbeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt auf Zeit. Doch um die Interessen ihrer Kollegen erfolgreich vertreten zu können, müssen sich freigestellte Betriebsräte voll auf ihre Aufgabe konzentrieren. Dadurch entfernen sie sich immer mehr von ihrem ursprünglichen Beruf. Sie werden zu Berufsbetriebsräten. Wenn das Mandat dann doch einmal endet, stehen sie vor einer schwierigen Umstellung.

Peter Schiffer ist Betriebsratsvorsitzender beim Silikonunternehmen Momentive Performance Materials in Leverkusen. Als er vor acht Jahren von seiner Arbeit freigestellt wurde, machte er sich über seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wenig Gedanken. Er wollte als Interessenvertreter arbeiten – wenn möglich bis zur Rente. Das möchte er eigentlich immer noch, doch sein Unternehmen soll in den kommenden Jahren verkauft werden. Peter Schiffer befürchtet, dadurch seine Freistellung zu verlieren (siehe auch Interview Seite 21).

Der Verkauf eines Unternehmens oder gar dessen Pleite, aber auch eine verlorene Wiederwahl können zu einem unfreiwilligen Ende einer Betriebsratsfreistellung führen. Und offenbar machen sich immer mehr Betriebsräte Gedanken darüber, was nach der Freistellung kommen könnte. »Wir beobachten, dass es schwieriger wird, Betriebsratskandidaten zu finden, die bereit sind, sich freustellen zu lassen«, sagt Francesco Grioli, Abteilungsleiter Betriebsratsarbeit beim IG BCE-Vorstand. Es finde ein stärkeres Abwägen zwischen der eigenen beruflichen Entwicklung und dem Engagement in der Interessensvertreterarbeit statt.

Die Frage, welche beruflichen Wege ehemalige Betriebsräte einschlagen könnten, gewinnt aus verschiedenen Gründen an Bedeutung. »Zunehmend lassen sich auch längere, Frauen und Höherqualifizierte freustellen«, sagt Thorsten Halm. Er hat das Netzwerk »Betriebsrat und Karriere« ins Leben gerufen und ist Geschäftsführer der Mitbestimmungsberatung m5-consulting. Zuvor war er Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Mitglied im Aufsichtsrat der Bank 24.

Bei jungen Interessenvertretern stelle sich schon auf Grund ihres Alters die Frage, ob sie bis zur Rente im Amt blieben. »Frauen unterbrechen ihre Tätigkeit häufiger als Männer wegen der Elternzeit.« Hochqualifizierte wollten sich häufig nur für eine bestimmte Zeit als Interessenvertreter engagieren. Sie befürchten bei einem längeren Engagement, den Anschluss in ihrem Job zu verlieren. »Viele zögern daher, sich freustellen zu lassen.«

Welche beruflichen Möglichkeiten ein Betriebsratsmitglied nach einer Freistellung hat, hängt vom Alter und vom Werdegang ab, etwa der Qualifikation, der Position im Betriebsrat und der Freistellungsdauer. »In der Regel gehen ehemaligen Betriebsräte in Altersteilzeit, kehren in ihren alten Job zurück oder qualifizieren sich für eine neue Tätigkeit«, beschreibt Dieter Scheitor, Ressortleiter im Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim IG Metall-Vorstand, die gängige Praxis. Bei Betriebsschließungen käme es auch vor, dass Interessenvertreter eine Position in der Gewerkschaft übernehmen, berichtet Francesco Grioli. In Unternehmen mit starker Mitbestimmungskultur, etwa im Bergbau, seien ehemalige Betriebsratsvorsitzende auch als Arbeits- oder Personaldirektoren untergekommen.

Christa Kraika ist seit sechs Jahren Betriebsrätin beim Verpackungsmittelhersteller Rexam in Recklinghausen. Vor einem Jahr wurde sie zur Vorsitzenden gewählt und freigestellt. Ihr Vorgänger war 30 Jahre lang im Amt. Auch Christa Kraika würde gerne als freigestellte Betriebsrätin in den Ruhestand gehen. Wenn das nicht klappt, will sie von ihrem Recht aus dem Betriebsverfassungs-



Betriebsratsvorsitzender **Coombs-Robeck**: »Ich will in meinem Beruf weiterkommen.«



Betriebsrätin **Christa Kraika**: Ein Wechsel zurück in den alten Job würde für die ehemalige Personalleiterin fachlich keine große Umstellung bedeuten.

Informationen

Studie: Aufstiegsqualifizierung für Betriebsräte. von Prof. Dr. Hermann Kotthoff: Arbeitspapier 79 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de → Mitbestimmungsförderung → Projekte Netzwerke → Weiterbildung für Betriebsräte

Web-Site des Netzwerks »Betriebsrat und Karriere«: www.betriebsrat-und-karriere.de

▼ Betriebsratsmitglieder, die mit dem Ende ihrer Freistellung konfrontiert sind, müssen eigene Wege suchen

gesetzt Gebrauch machen und in ihren alten Job zurückkehren. Angst, sich dort wieder zurechtzufinden, hat sie nicht. Vor ihrer Arbeit als Betriebsrätin war Kraika Personalsachbearbeiterin und stellvertretende Personalleiterin.

Für viele andere Betriebsräte ist die Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz erheblich schwieriger. Manche können nicht zurück, andere wollen es nicht. »Oft passen die Menschen dort einfach nicht mehr hinein«, sagt Thorsten Halm. Große Probleme hätten zum Beispiel Betriebsräte in IT-Unternehmen, da der schnelle technische Fortschritt ihren Ursprungsberuf in wenigen Jahren komplett verändere.

Es findet ein stärkeres Abwägen zwischen der eigenen beruflichen Entwicklung und dem Engagement in der Interessensvertreterarbeit statt.

möchte beruflich weiterkommen. Eine Freistellung würde bedeuten, dass ich bei aufwändigen und interessanten Projekten nicht mehr eingesetzt würde.«

Auch für Betriebsräte, deren Ursprungsberuf sich weniger stark verändert, kann eine Rückkehr schwierig sein. Denn nicht nur Arbeitsplätze ändern sich mit der Zeit, auch die Betriebsräte selbst entwickeln sich im Laufe ihrer Freistellung in eine völlig neue Richtung. Sie erwerben zum Beispiel Kenntnisse im Arbeitsrecht, leiten Projekte und führen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. All diese Fähigkeiten sind in ihrem ursprünglichen Beruf normalerweise kaum gefragt.

Bodo Coombs Robeck will sich nicht freistellen lassen. Der gelernte Groß- und Außenhandelskaufmann ist seit 20 Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Toshiba Tec Germany Imaging Systems. Dort arbeitet er als Führungskraft im Bereich Geschäftsentwicklung. Weder er noch ein anderes Mitglied seines siebenköpfigen Gremiums will aufhören, in seinem ursprünglichen Job zu arbeiten. »Ich

»Viele denken bei einem Ausstieg sofort an eine Arbeit im Personalbereich«, sagt Halm. Doch er warnt: »Es gibt keine Königslösung.« Jeder Betriebsrat, der mit dem Ende der Freistellung konfrontiert sei, müsse seinen eigenen Weg suchen. Der Mitbestimmungsberater empfiehlt Betriebsräten, zunächst mit Hilfe einer Stärken-Schwächen-Analyse ein persönliches Kompetenzprofil zu erstellen. Denn erst



müssten sie die eigenen Fähigkeiten genau einschätzen, bevor neue Berufswege ausgetestet werden könnten.

Dieter Rausch hat das so gemacht. 61-jährig wechselte er, nach 20 Jahre als Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Versicherungsgruppe Deutscher Herold, in die Geschäftsführung des Fortbildungsunternehmens Bonner Akademie. Bei diesem Wechsel halfen ihm seine langjährige Führungserfahrung als Betriebsratsvorsitzender und die Sozialkompetenz, die er dabei erworben hatte.

Andere Betriebsräte ziehen die Selbstständigkeit vor. Detlef Winterstein, 50 Jahre alt, war acht Jahre lang Konzernbetriebsratsvorsitzender der Software AG. Seine Hauptaufgabe war die Lohngestaltung in dem damals nicht tarifgebundenen Unternehmen. Winterstein entwickelte Konzepte für Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen und Vergütungssysteme. Heute berät er als selbstständiger Experte für Entgeltfragen schwerpunktmäßige Betriebsratsgremien.

Um den Wechsel in einen neuen Job zu erleichtern, empfehlen Gewerkschaften Wei-

terbildung, vor allem zum Ausbau und zum Nachweis von Führungskompetenzen. Verdi bietet zum Beispiel die Qualifizierung »Interessenvertretung als Berufung« mit Universitätszertifikat an, in der unter anderem Arbeitsorganisation und Gesprächsführung vermittelt werden.

Auf der Grundlage seiner Tätigkeit als Berater von Betriebsräten hat Thorsten Halm den berufs begleitenden Studiengang »Veränderungsmanagement« an der Ruhr-Universität in Bochum mitkonzipiert. Die Teilnehmer dieser von der IG BCE empfohlenen Weiterbildung werden dazu ausgebildet, als Führungskräfte Veränderungsprozesse in Unternehmen zu gestalten. Zum Abschluss erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat von der Universität und der Industrie- und Handelskammer.

Über rechtliche Rahmenbedingungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote für die Zeit nach der Freistellung als Betriebsrat informiert auch das DGB-Bildungswerk NRW im Seminar »Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat?«. (cm) ◀

Informationen

Studiengang »Veränderungsmanagement« an der Ruhr-Universität in Bochum: www.akademie.ruhr-uni-bochum.de → Weiterbildung → Management

Qualifizierung »Interessenvertretung als Berufung«: www.verdi-bub.de → Seminare

Seminar des DGB-Bildungswerks NRW »Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat?«: Informationen unter Tel. 0211 / 17 52 31 49

»Als Personaler könnte ich meinen Kollegen nicht gegenüber treten«

AiBplus: Warum machen Sie sich Gedanken über eine Zeit nach ihrer Freistellung?

Schiffer: Unser Unternehmen wurde vor eineinhalb Jahren von einem amerikanischen Privatinvestor gekauft und wird voraussichtlich in den kommenden Jahren wieder abgestoßen. Falls wir von einem Betrieb mit bestehender Interessenvertretung gekauft werden und diese auch die Betreuung unseres Unternehmens übernimmt, würde ich mein Amt verlieren. Zurück in meinen früheren Beruf möchte ich nicht. Ich war zuvor Chemikant und habe in der Wechselschicht gearbeitet. Heute kann ich mir Schichtarbeit nicht mehr vorstellen. Es würde mir auch schwer fallen, mich wieder in der Hierarchie unterzuordnen. Zudem hat sich mein Ursprungsberuf stark verändert. Ich müsste wieder von vorne beginnen.

AiBplus: Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Schiffer: Durch meine Betriebsratstätigkeit und Fortbildungen habe ich Kompetenzen erworben, die ich in einem neuen Job, etwa im Personalbereich, einsetzen könnte. Aber welches Unternehmen holt sich einen ehemaligen Betriebsrat ins Werk? Da sind die Ängste auf Arbeitgeberseite groß, dass man zu sozial eingestellt ist und nicht die Unternehmensinteressen im Blick hat. In meinem jetzigen Betrieb als Personaler anzufangen, kommt für mich nicht in Betracht. Ich könnte meinen Kollegen nicht gegenüber treten und mit ihnen Aufhebungsverträge aushandeln, nachdem ich jahrelang an ihrer Seite gesessen habe. Vorstellbar wäre für mich eine strategische Aufgabe im Management oder eine selbstständige Tätigkeit als Trainer.



Peter Schiffer ist Betriebsratsvorsitzender beim Silikonunternehmen Momentive Performance Materials GmbH in Leverkusen. Er engagiert sich seit zehn Jahren im Betriebsrat. Mit 36 Jahren wurde der heute 44-jährige zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und freigestellt.