

## Praxisprojekt Spurwechsel

### Zusammenfassung der Ergebnisse: Umfrage zu Entwicklung im BR/PR-Amt

Insgesamt haben 111 Personen geantwortet: 39, 6% Betriebsratsmitglieder, 58, 6% Personalratsmitglieder, 1,8% Mitarbeitervertreter\*innen geantwortet.

1) Geschlecht: 50,5 % Männer und 49,5 % Frauen

2) Alter: Über die Hälfte der Befragten sind über 51 Jahre alt.

4,5 % bis 30 Jahre

9 % 31 bis 40 Jahre

30,6 % 41 bis 50 Jahre

51,4 % 51 bis 60 Jahre

4,5 % 61 Jahre und älter

3) Vorhandene formale Qualifikationen (Mehrfachnennungen):

Berufsabschluss (65,45%)

Studienabschluss (40,00%)

Promotion (2,73%)

Zertifizierte Weiterbildungsabschlüsse (13,64%)

Weiterbildungskurse (23,64%)

Sonstige (17,27%)

4) 45,5 % der Befragten sind nicht freigestellt, 33,6 % der Befragten sind freigestellt und 20,9 % sind teilfreigestellt.

5) Dauer des Engagements in der Interessenvertretung: Über ein Drittel der Befragten sind länger als 12 Jahre in der Interessenvertretung.

Unter 2 Jahre	2 – 4 Jahre	4 – 8 Jahre	8 – 12 Jahre	Über 12 Jahre
10,9 %	12,7 %	23,6 %	18,2 %	34,5 %

6) Jahre der Betriebszugehörigkeit bis zur Übernahme des Amtes

Unter 5 Jahre	5 – 10 Jahre	10 – 15 Jahre	15 – 20 Jahre	Über 20 Jahre
33,3 %	27,9 %	16,2 %	11,7 %	10,8 %

7) Forderungsgrad der beruflichen Tätigkeit

Knapp Zwei Drittel (64 %) der Befragten finden/fanden den Forderungsgrad ihrer beruflichen Tätigkeit „genau richtig“. Die restlichen Befragten ordneten ihre berufliche Tätigkeit hälftig als (eher) unterfordernd und (eher) überfordernd ein.

8) „Weg“ ins Amt

Knapp über die Hälfte der Befragten (54 %) wurden für eine Kandidatur angesprochen. Etwas weniger (42,3 %) sind von sich aus aktiv geworden.

9) Als Gründe/Voraussetzung für das Amt gaben die Befragten folgende Rangfolge an (Mehrfachnennungen):

1. Soziale Kompetenzen (62,86%)

2. Fachliches Wissen (37,14%)

3. Streitbares Auftreten (33,33%)

## Praxisprojekt Spurwechsel

4. Gewerkschaftszugehörigkeit (27,62%)
  5. Ehrenamtliches Engagement (25,71%)
  6. Keine (11,43%)
  7. Sonstige (17,14%)
  8. Geschlechtszugehörigkeit (8,57%)
  9. Parteizugehörigkeit (0,00%)
- 10) Zu vorhandenen Kompetenzen, die in das Amt eingebracht werden konnten, gaben die Befragten folgende Rangfolge an (Mehrfachnennungen):
1. Soziale Kompetenz (73,87%)
  2. Fachkompetenz/Wissen (47,75%)
  3. Personale Kompetenz (27,93%)
  4. Methodische Kompetenz (27,03%)
  5. Führungskompetenz (18,02%)
  6. Keine (4,50%)
- 11) Rangfolge für im Amt erworbene Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen (Mehrfachnennungen):
1. Rechtskenntnisse (79,09%)
  2. Personalarbeit und –politik (74,55%)
  3. Konfliktfähigkeit (65,45%)
  4. Kommunikationsfähigkeit (59,09%)
  5. Durchsetzungsvermögen (49,09%)
  6. Strategiekompetenz (44,55%)
  7. Organisationsfähigkeit (44,55%)
  8. Teamfähigkeit (42,73%)
  9. Projektarbeit (40,91%)
  10. Zeitmanagement (34,55%)
  11. Führungskompetenz (30,00%)
  12. Wissensmanagement (20,91%)
  13. BWL-Kenntnisse (9,09%)
  14. Wirtschafts- und Unternehmensrecht(6,36%)
  15. VWL-Kenntnisse (5,45%)
  16. Sonstige (10,91%)
- 12) Teilnahme an Seminaren  
86,3 % der Befragten hat an mehreren Seminaren für Interessenvertretungen teilgenommen. 12,7 % nahm bisher an einem Seminar teil und 1 % hat bisher nicht teilgenommen.
- 13) Interesse an zukünftiger Weiterbildung  
93,6 % der Befragten möchte sich zukünftig weiterbilden, 6,4 % wissen dies noch nicht.
- 14) Grund für das Interesse an Weiterbildung  
57,5 % der Befragten geben als Grund sowohl Professionalisierung der Interessenvertretungsarbeit als auch Berufliche Weiterentwicklung an. 39,6 % geben nur Professionalisierung der Interessenvertretung an.
- 15) Rangfolge der Weiterbildungsinteressen (Mehrfachnennungen):
1. Arbeitsrecht / Betriebsverfassungsrecht (61,26%)
  2. Verbesserung der persönlichen Kompetenzen (z.B. Rhetorik ...) (57,66%)

## Praxisprojekt Spurwechsel

- |   |          |
|---|----------|
| 3. Restrukturierung / Gestaltung von Veränderungsprozessen        | (55,86%) |
| 4. Personalarbeit und –politik                                    | (49,55%) |
| 5. Verbesserung der sozialen Kompetenzen (z.B. Konfliktfähigkeit) | (41,44%) |
| 6. Organisation und Arbeitsweise des Betriebsrates                | (36,94%) |
| 7. Verbesserung der Führungskompetenz                             | (32,43%) |
| 8. Sozial- und gewerkschaftspolitische Themen                     | (29,73%) |
| 9. Themen für Wirtschafts- oder Betriebsausschuss                 | (22,52%) |
| 10. Sonstige  | (11,71%) |
- 16) Gewünschter Umfang der Weiterbildung (Mehrfachnennungen)  
73 % der Befragten wünschen sich 1- bis 2 Tage-Seminare, 60 % der Befragten 4 - bis 5-tägige Weiterbildungskurse, 41 % der Befragten aufeinander aufbauende Weiterbildungsreihen (z.B. 3 x 4/5 Tage) und 12 % wünschen sich ein Weiterbildungsstudium.
- 17) Gewünschter Abschluss der Weiterbildung  
37 % der Befragten ist die Form des Abschlusses egal, 28,8 % wünschen sich eine Teilnahmebescheinigung (28,83%), 24,3 % ein Zertifikat, 5,4 % einen Studienabschluss (Bachelor / Master) und 4,5 % einen IHK-Abschluss.
- 18) Bildungsangebot der Gewerkschaften  
94,5 % der Befragten kennt das Bildungsangebot der Gewerkschaften. Davon finden 74 % das Bildungsangebot ausreichend und 26 % nicht ausreichend.
- 19) Weitere Bildungsangebote wünschen sich die Befragten zu folgenden Themen:
- Personalarbeit/ -politik/ Veränderungsprozesse
  - Gesundheitsmanagement
  - Strategieentwicklung
  - Rechtliche Aspekte
  - Generationswechsel/ Arbeit der Interessenvertretung
  - Soziale Themen
  - Kommunikations- und Personelle Kompetenzen/ Weiterentwicklung
- Darüber hinaus werden Wünsche zu Aufbau, Kosten, Formaten, Orten angegeben (siehe detaillierte Auflistung).
- 20) Geplante Dauer der weiteren Ausübung des Amtes  
30,6 % der Befragten möchte das Amt bis zur Rente ausüben, 29,7 % der Befragten wissen noch nicht, wie lange sie in der Interessenvertretung bleiben wollen, nach einer weiteren Amtszeit möchten 20,7 % aussteigen, nach zwei bis drei Amtszeiten 14,4 %, nach mehr als 3 Amtszeiten 4,5 % der Befragten.
- 21) Gewünschte Tätigkeit nach der Freistellung  
Neben dem Gang in den Ruhestand geben die Befragten folgende Tätigkeitsfelder an: Gewerkschaft, BR/PR-Beratung/Weiterbildung, Fachumstieg, Führungskraft/höherwertige Tätigkeit und zurück in die bisherige Tätigkeit. Einige Befragte geben an, dass ihnen dies nicht klar sei (siehe detaillierte Auflistung).

Weitere Informationen unter: <https://blogs.uni-bremen.de/spurwechsel/>