



Zukunft
Vielfalt **HOUSE OF LABOUR** Herausforderungen
Nachfolgeplanung Beschäftigtenentwicklung
TRANSFORMATION Kulturwandel
Erschließungsprojekte Team **BETEILIGUNG** MITBESTIMMUNG
HAUPTAMTLICHEN-BEFRAGUNG
AUSBILDUNG GESUNDHEITSMANAGEMENT
Arbeit Strategien Trainee-Programm
FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG Vereinbarkeit **ZUSAMMENARBEIT**
Wissenstransfer **QUALIFIZIERUNG** Personalentwicklung
JUNGE AKTIVE
Generationswechsel
ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2019

INHALT

1	VORWORT
2	KENNZAHLEN
2	Personalstruktur und Personalkosten
4	Anzahl und Verteilung der Beschäftigten
6	Altersstruktur
8	Beschäftigte in Teilzeit und Vollzeit
9	Teilzeitquote nach Geschlecht und Funktion
10	Frauenanteil an hauptamtlichen Führungskräften
11	Frauenanteil an politisch Beschäftigten
12	TRANSFORMATION UND BETEILIGUNG
12	Die Zukunft im Blick
14	Transformation des Personalbereichs
16	Hauptamtlichenbefragung (HAB)
18	Das Mitarbeiter*innengespräch
20	Das Perspektivgespräch
22	Einarbeitung, Hospitation, Erfahrungsaustausch
24	AUS- UND WEITERBILDUNG
24	Personalentwicklung und Hauptamtlichenbildung
26	Kennzahlen Personalentwicklung
28	Im Fokus: Historische Kompetenz
30	Berufliche Erstausbildung
32	Junge Aktive
36	Traineeausbildung
40	Führungskräfteentwicklung
42	HOUSE OF LABOUR
46	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
47	Gesundheitsangebote
48	Gefährdungsbeurteilung
50	Betriebliches Eingliederungsmanagement
51	BETSI und BETSI Balance Plus
52	DIENSTJUBILÄEN

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die IG Metall ist eine politische Mitgliederorganisation, die vom ehrenamtlichen Engagement der Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen und Schwerbehindertenvertreter*innen geprägt ist. Und sie ist Arbeitgeber für 2.640 Beschäftigte, die in Geschäftsstellen, Bildungszentren, Bezirksleitungen und in der Vorstandsverwaltung hauptberuflich in der Gewerkschaft arbeiten und dabei Mitgliederinteressen vertreten, Orientierung geben und Prozesse gestalten. 2019 war für die IG Metall ein Jahr mit vielen Herausforderungen: Neben der Umsetzung der neuen Arbeitszeitoptionen (T-Zug und kurze Vollzeit) in der Breite der betreuten Betriebe haben wir die Chancen und Risiken der Transformation in unseren Branchen herausgearbeitet. Mehr als 50.000 Metallerrinnen und Metaller haben am 29. Juni in Berlin für eine soziale, ökologische und demokratische Gestaltung der Transformation demonstriert. Um handlungsstark zu bleiben, hat der Gewerkschaftstag in Nürnberg die programmatischen Weichen gestellt. Insbesondere mit dem neu beschlossenen Leitprojekt „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ gehen wir der Frage nach: Wie müssen wir unsere Arbeit verändern, um kompetent, beteiligungsorientiert und – wenn notwendig – konfliktfähig die Transformation so zu gestalten, dass gute Arbeit für alle entsteht?

Die Durchsetzungsstärke der IG Metall beruht vor allem auf ihrer Mitgliederstärke und betrieblichen Verankerung. Die Personalarbeit in der IG Metall unterstützt dabei, die Anforderungen im Sinne der Organisation und der Beschäftigten zu gestalten. Wir sichern mit einer strategischen Personal- und Geschäftsplanung den Knowhow-Transfer und bilden unseren Nachwuchs aus – ob mit der Ausbildungsreihe „Junge Aktive“, der beruflichen Erstausbildung, dem Traineeprogramm oder der Führungskräfteentwicklung. Das „House of Labour“ ist ein weiterer wichtiger Baustein in der Personalentwicklung für Haupt- und Ehrenamtliche.

In dem vorliegenden Personal- und Sozialbericht für das Jahr 2019 haben wir neben einer ausführlichen Darstellung der Kennzahlen und der Aktivitäten des Personalbereiches einen Schwerpunkt daraufgelegt, die unterstützenden Angebote für die Beschäftigten ausführlicher darzustellen. Mit unserer Personalarbeit wollen wir Bewährtes erhalten und Neues gestalten. Wir wollen Beteiligung fördern, der Transformation einen Rahmen geben und unseren Beschäftigten gute Arbeit und Perspektiven ermöglichen.

Dieser Personal- und Sozialbericht wird in einer Zeit erstellt, in der die Corona-Pandemie in nicht vorhersehbarem Maße die Bedingungen unserer Arbeit verändert. Auch hier ist die IG Metall gefordert, auf der einen Seite starke Partnerin der Beschäftigten zu sein und auf der anderen Seite die Gesundheit der eigenen Beschäftigten zu schützen. Hier trägt der Personalbereich vieles dazu bei, dass beides möglich ist: Flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeit sowie klare Regeln zu Gesundheitsschutz und erhöhten Hygieneanforderungen sind Beispiele dafür.

Wir danken allen, die am Personal- und Sozialbericht mitgewirkt haben und wünschen eine anregende Lektüre.



Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender



Rainer Gröbel
Personalleiter

Die IG Metall

ist mit 2,26 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland und die weltweit größte organisierte Arbeitnehmer*innenvertretung. Bundesweit ist die IG Metall mit 155 Geschäftsstellen in sieben IG Metall Bezirken und an sieben Standorten mit Bildungszentren vertreten. Der Vorstand, mit Sitz in Frankfurt am Main, unterstützt die Arbeit in den Gliederungen und koordiniert die Arbeit. Insgesamt arbeiten 2.640 Beschäftigte hauptberuflich für die IG Metall (Stand 31.12.2019).

299,5 Mio.

Euro betrug der Personalaufwand der IG Metall 2019.

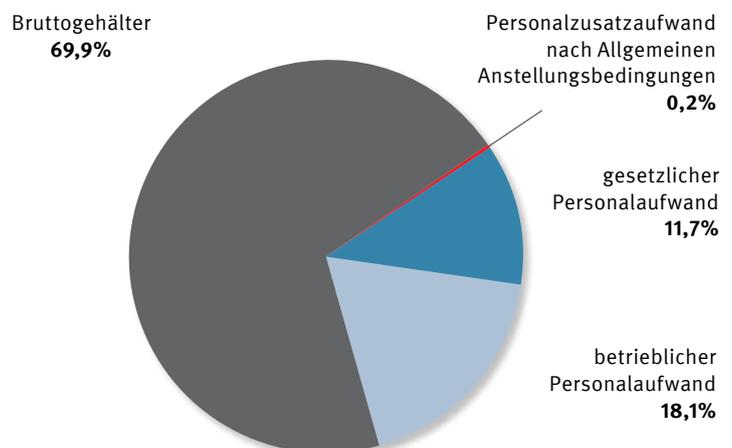


Personalkosten

In 2019 beliefen sich die Personalkosten auf 299,5 Millionen Euro, gegenüber 2018 (290,3 Millionen Euro) ein Plus von 3,2 Prozent. Wesentlichen Einfluss hatten die Entgelterhöhungen zum 1. Juli 2018 um 4,3 Prozent, die Einmalzahlung zum 1. Juli 2019 in Höhe von 15 Prozent des individuellen Monatsgrundentgeltes sowie die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen zur Sozialversicherung und die Veränderungen der entsprechenden Beitragssätze.

(Die Angaben zu den Personalkosten sind ohne die Kritische Akademie Inzell.)

PERSONALKOSTEN 2019



Stand 31.12.2019

Personalstruktur	31.12.2018	31.12.2019	Veränderung
Anzahl Mitarbeiter (=Vollzeitäquivalente)	2.456,5	2.467,2	0,4%
politisch	1.256,1	1.258,5	0,2%
administrativ	1.054,3	1.069,6	1,4%
gewerblich	146,0	139,2	-4,7%
Beschäftigte nach Bereichen			
Vorstandsverwaltung	517,6	520,2	0,5%
Bezirksleitungen	207,4	218,3	5,3%
Geschäftsstellen	1.207,0	1.208,5	0,1%
Erschließungsprojekte Bezirke	125,7	119,3	-5,1%
Bildungszentren	237,6	239,6	0,9%
Trainees	20,0	23,0	15,0%
Auszubildende	48,0	40,0	-16,7%
Pool/Projekte	93,2	98,2	5,4%
Hauptamtliche in Wahlfunktionen (Bev.)	215	218	1,4%
Anzahl Mitarbeiter (=Anzahl Köpfe)	2.631	2.640	0,3%
Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen	46,4	46,0	-0,9%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	14,6	14,0	-4,1%
Frauenanteil			
Anteil Frauen an Mitgliedern	18,1%	18,2%	0,6%
Anteil Frauen in politischer Funktion	30,3%	30,4%	0,2%
Schwerbehinderte Menschen			
Schwerbehindertenquote	5,7%	5,6%	-1,4%
Beitragsaufkommen in Tausend Euro			
Beitragsaufkommen	585.625	598.444	2,2%
Personalaufwand in Tausend Euro			
Personalaufwand	290.323	299.525	3,2%
Personalaufwand zu Beitragsaufkommen	49,6%	50,1%	1,0%
Ausbildung			
Ausbildungsquote*	4,3%	3,7%	-14,0%
Trainees	20	23	15,0%
Auszubildende	48	40	-16,7%
Weitere Kennzahlen			
Eigenkündigungsquote**	1,0%	0,7%	-30,0%
Ausscheiden über ATZ und Rente	64	86	–
Wechsel innerhalb der Organisation	196	179	–

Stand 31.12.2019

Personal-kennzahlen

Die Personalkennzahlen im Bericht beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die Stichtage 31. Dezember 2018 und 31. Dezember 2019, jeweils ohne geringfügig und befristet Beschäftigte. Die Angaben zur Vorstandsverwaltung sind inklusive der Treuhandverwaltung IGEMET. Die Angaben zu den Bildungszentren beinhalten auch das Jugendbildungszentrum Schliersee sowie die Kritische Akademie Inzell.

* = Stand 30.09.2018, Berechnungsgrundlage: Organisationseinheiten ab 10 Beschäftigte, Veränderung u. a. durch Neugliederung von Geschäftsstellen
 ** = AN Kündigung

Personalstruktur

Die Tabelle zur Personalstruktur enthält Aussagen über die Zusammensetzung der IG Metall Belegschaft nach Merkmalen, wie Anzahl der Beschäftigten, Aufteilung nach Gliederungen, Hauptamtliche in Wahlfunktionen, Durchschnittsalter, Schwerbehinderte, Frauenanteil sowie Beitragsaufkommen und Personalaufwand.

Beschäftigtenentwicklung

Die IG Metall hatte Ende 2019 bundesweit 2.640 Beschäftigte (in 2018: 2.631). In der Vorstandsverwaltung erhöhte sich die Anzahl der Beschäftigten in Projekten sowie in Personalmaßnahmen geringfügig. In der Fläche stieg die Beschäftigtenzahl in den Bezirksleitungen gegenüber dem Vorjahr geringfügig an, in den Geschäftsstellen und Bildungszentren lag sie auf Vorjahresniveau.

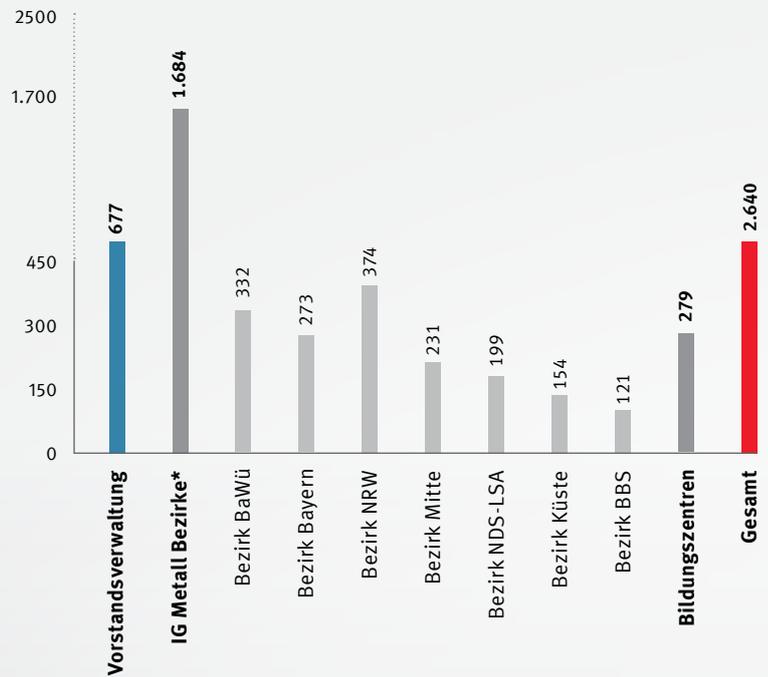
In den Erschließungsprojekten der Bezirke, inklusive Investitionsfonds-Projekte, waren in den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen Ende 2019 insgesamt 120 Beschäftigte eingesetzt (in 2018: 126). Der Rückgang resultiert aus zum Jahresende 2019 unbesetzten Projektstellen.

2.640

Beschäftigte arbeiten hauptberuflich für die IG Metall.

Während sich in 2019 die Anzahl der Trainees auf 23 erhöht hat, liegt die Anzahl der Auszubildenden in den Gliederungen der IG Metall mit 40 unter dem Vorjahreswert. Ausgebildet wurde für die Berufe Kauffrau bzw. Kaufmann für Büromanagement, Köchin bzw. Koch und Fachinformatiker*in.

IG METALL BESCHÄFTIGTENANZAHL
jeweils inklusive Auszubildende, Pool/Projekte



* Bezirksleitungen und Geschäftsstellen

Stand 31.12.2019

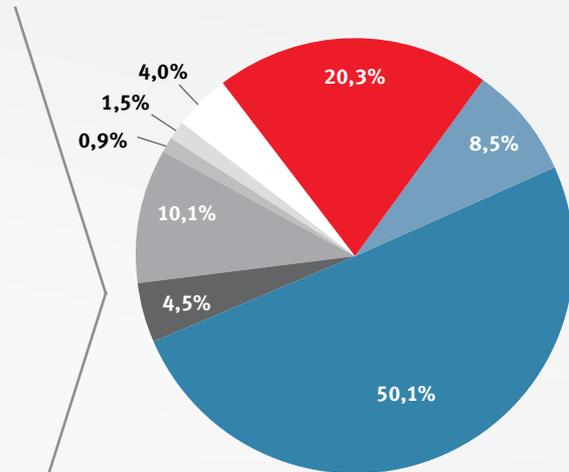


Beschäftigte in Bildungszentren: 279 inklusive 13 Auszubildende

- 1 Berlin (33)
- 2 Beverungen (27)
- 3 Sprockhövel (78)
- 4 + 5 Lohr – Bad Orb (76)
- 6 Schliersee (14)
- 7 Kritische Akademie Inzell (51)

VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN 2019

Bereich	Anzahl Beschäftigte
Vorstandsverwaltung	537
Bezirksleitungen	225
Geschäftsstellen	1.323
Erschließungsprojekte Bezirke	120
Bildungszentren	266
Trainees	23
Auszubildende	40
Pool/Projekte	106
Gesamt	2.640



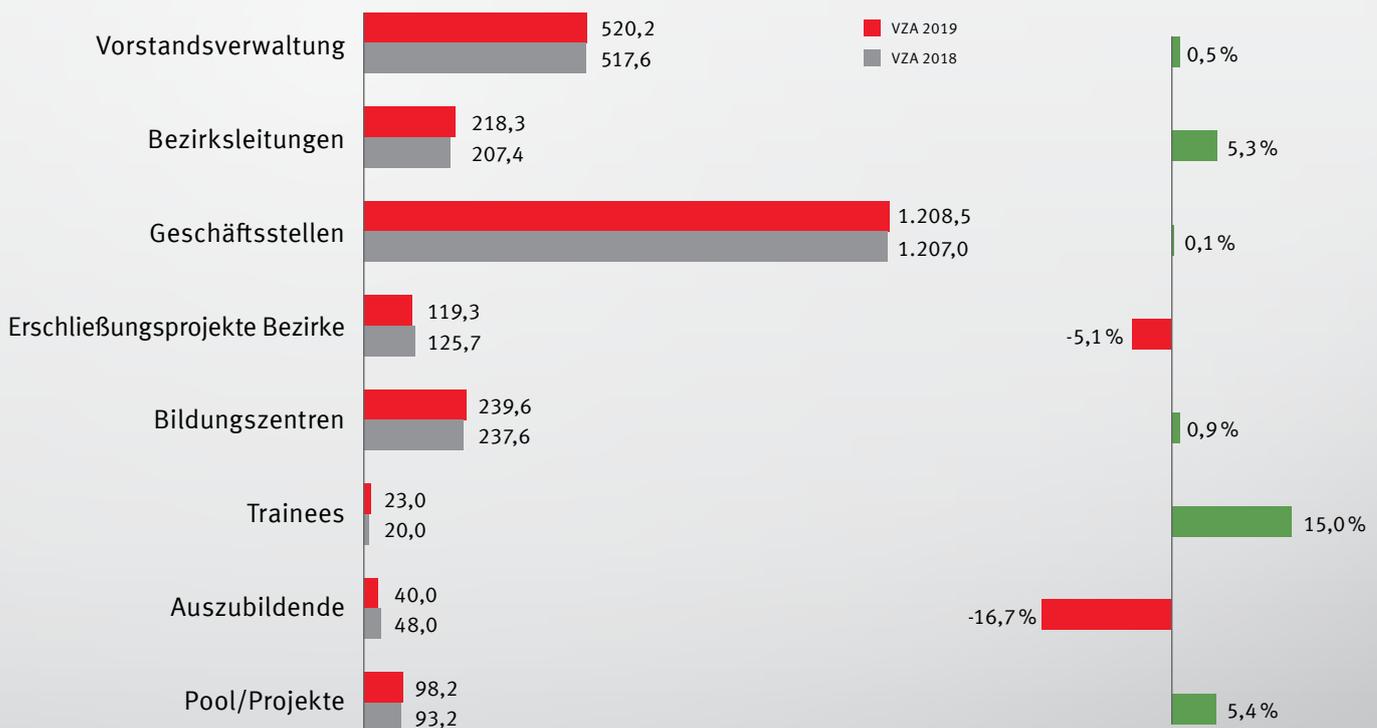
Stand 31.12.2019

BESCHÄFTIGTE (Vorjahresvergleich)

berechnet nach Arbeitszeit

Veränderung

2019 zu 2018 in %



Stand 31.12.2019

Altersstruktur und Altersverteilung

Ein Drittel (34,1 Prozent) der IG Metall Beschäftigten war Ende 2019 unter 40 Jahre alt, in 2018 waren dies noch 32,1 Prozent. 37,1 Prozent (in 2018: 35,0 Prozent) der politisch Beschäftigten sowie 31,3 Prozent (in 2018: 29,3 Prozent) der administrativen Beschäftigten in dieser Altersgruppe belegen die Erfolge des Traineeprogramms, der beruflichen Erstausbildung sowie der Gestaltung des Generationswechsels in Zusammenhang mit der neuen Altersteilzeitregelung.

46

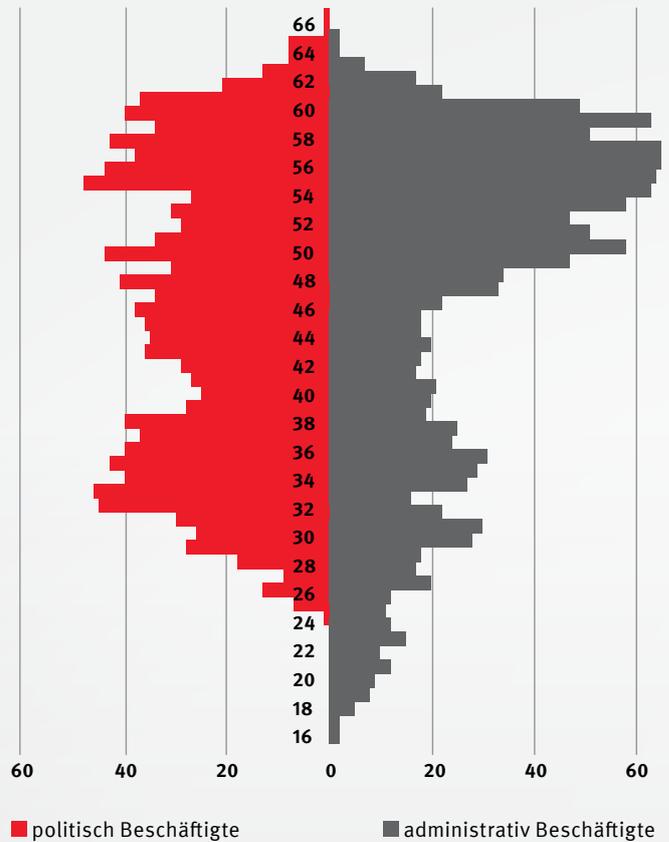
Jahre beträgt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Jahr 2019.

Noch deutlicher zeigt sich dies im Vergleich zur Altersverteilung im Jahr 2015: Hier lag der Anteil der Beschäftigten bis 40 Jahre bei lediglich 27,5 Prozent.

Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre lag in 2019 bei 43,2 Prozent (2015: 46,7 Prozent). Bei den administrativ Beschäftigten lag dieser Wert in 2019 gegenüber 2015 unverändert bei rund 50 Prozent. Bei den politisch Beschäftigten hat er sich dagegen deutlich von 43,0 auf 35,6 Prozent in 2019 verringert.

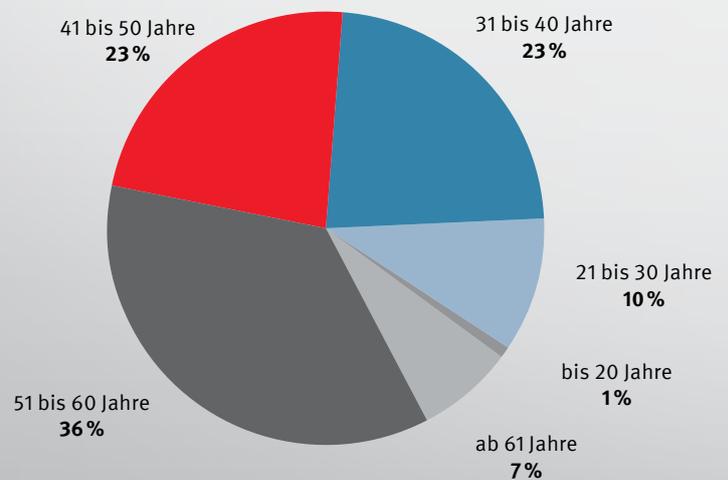
Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag Ende 2019 mit 46,0 Jahren geringfügig unter dem Vorjahreswert von 46,4 Jahren.

VERGLEICH POLITISCH / ADMINISTRATIV BESCHÄFTIGTE



Stand 31.12.2019

ALTERSSTRUKTUR 2019 IN PROZENT



Stand 31.12.2019

ANZAHL ABGESCHLOSSENER ALTERSTEILZEITVERTRÄGE

Betrachtungszeitraum 2002 bis 2019

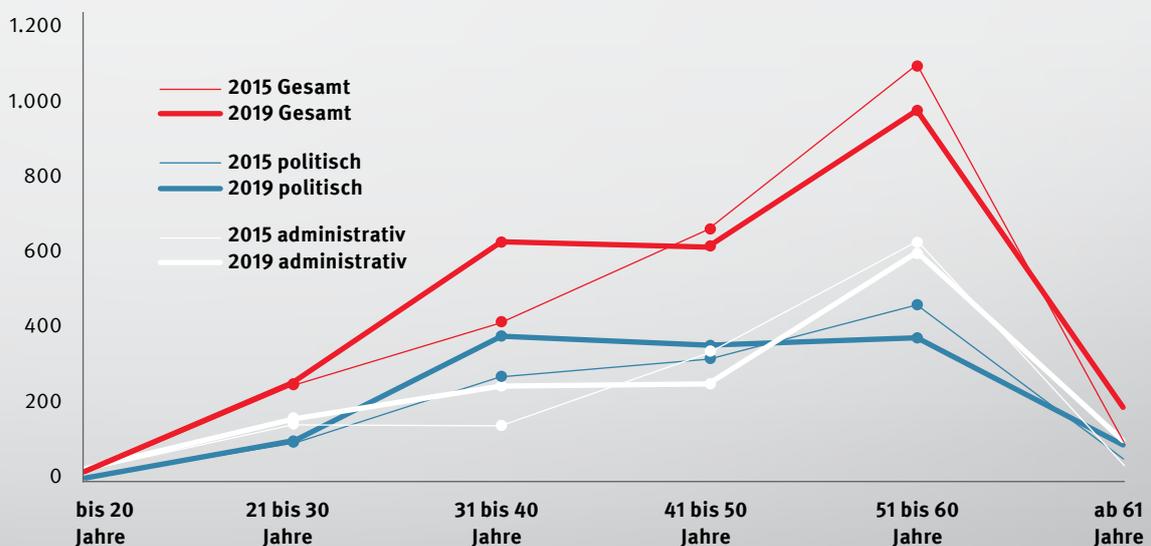
Bereich	Anfragen/Anträge	Zusagen/Verträge*
Vorstandsverwaltung	365	289
Bezirksleitungen	163	133
Geschäftsstellen	955	807
Bildungszentren	178	122
Gesamt	1.661	1.351

* inklusive 28 Störfälle (vorzeitige Beendigung/Rückabwicklung der Altersteilzeit)

Stand 31.12.2019

Seit Einführung der Altersteilzeitregelung ist die Anzahl der Anträge/Anfragen kontinuierlich auf 1.661 sowie die Anzahl der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge auf 1.351 angestiegen.

ENTWICKLUNG DER ALTERSSTRUKTUR: VERGLEICH 2015 ZU 2019



Stand 31.12.2019

Beschäftigte in Teilzeit und Vollzeit

Die **Teilzeitquote** lag Ende 2019 mit 20,9 Prozent unter dem Vorjahreswert von 22,7 Prozent. Im administrativen Bereich waren 33,6 Prozent (2018: 36,6 Prozent) der Beschäftigten in Teilzeit, im politischen Bereich 7,5 Prozent (2018: 8,2 Prozent). Nach wie vor arbeiten vor allem Frauen im administrativen Bereich in Teilzeit.

20,9

Prozent beträgt
die Teilzeitquote
im Jahr 2019.

Aber auch die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer steigt. So werden vermehrt Teilzeitmodelle für die Betreuung der Kinder oder die persönliche Weiterbildung genutzt.



TEILZEITQUOTE ANGESTIEGEN

Im Zehnjahresvergleich (2010/2019) stieg die Teilzeitquote sowohl bei den männlichen als auch bei den politisch Beschäftigten.

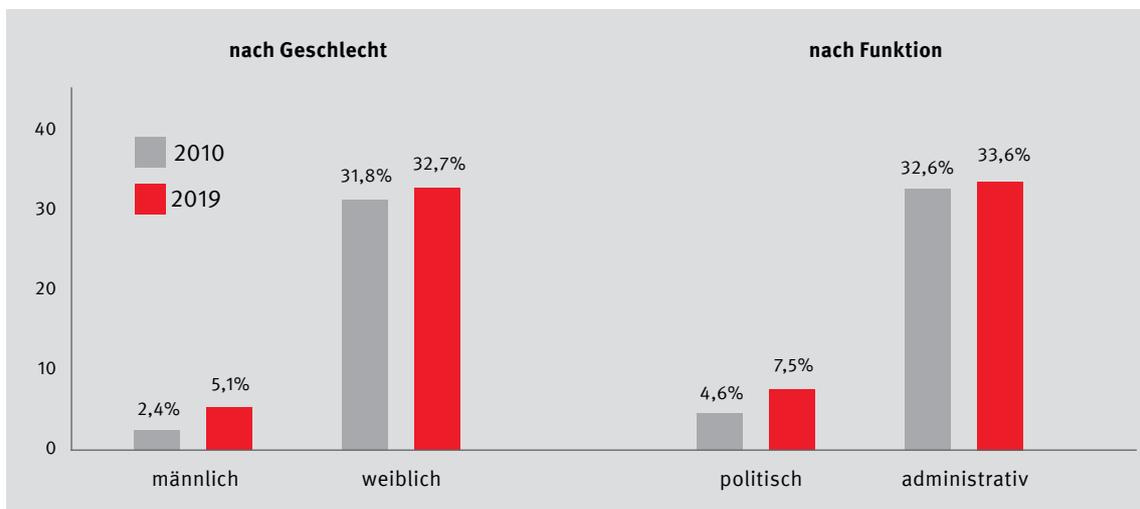
Beschäftigte in Teilzeit- (TZ) und Vollzeitbeschäftigung (VZ) 2019

	politisch			administrativ			gesamt		
	TZ	VZ	TZ-Quote in Prozent	TZ	VZ	TZ-Quote in Prozent	TZ	VZ	TZ-Quote in Prozent
Vorstands- verwaltung	24	196	10,9	51	266	16,1	75	462	14,0
Bezirksleitungen	2	115	1,7	23	85	21,3	25	200	11,1
Geschäftsstellen	53	638	7,7	308	324	48,7	361	962	27,3
Erschließungs- projekte Bezirke	2	113	1,7	0	5	0,0	2	118	1,7
Bildungszentren	11	45	19,6	58	152	27,6	69	197	25,9
Trainees	0	23	0,0	0	0	-	0	23	0,0
Auszubildende	0	0	-	0	40	0,0	0	40	0,0
Pool/Projekte	4	58	6,5	16	28	36,4	20	86	18,9
IG Metall gesamt	96	1.188	7,5	456	900	33,6	552	2.088	20,9

Stand 31.12.2019



Teilzeitquote nach Geschlecht und Funktion in Prozent



Stand 31.12.2019

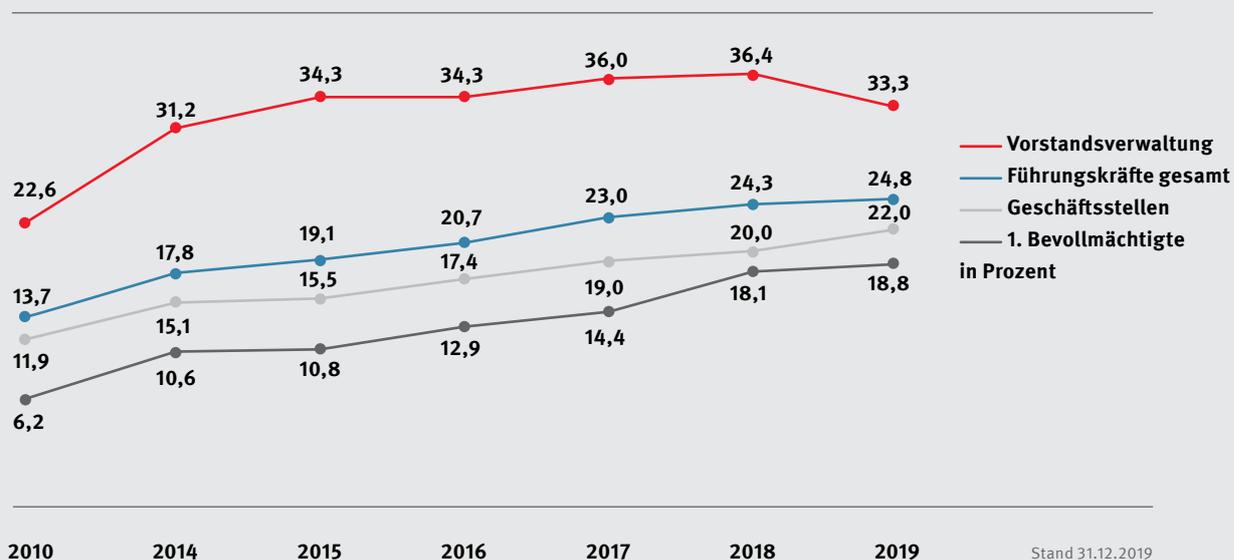


Frauen in Führungspositionen

Für die IG Metall als Arbeitgeber ist es selbstverständlich, den politischen Gleichstellungsanspruch in der eigenen Belegschaft umzusetzen. Deshalb achten wir bereits bei der Auswahl von Trainees und Auszubildenden sowie bei Neueinstellungen oder Wiederbesetzungen auf einen entsprechenden Frauenanteil. Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, bieten wir speziell auf Frauen

ausgerichtete Personalentwicklungsmaßnahmen an. Unser Nachwuchsprogramm für Führungskräfte ist hier nur ein Beispiel. Dazu kommen weitere Angebote zur Personalentwicklung, die auch die Vernetzung und den Austausch fördern. Auch die Förderung potentieller weiblicher Führungskräfte aus dem Ehrenamt durch die Reihe „Junge Aktive“ tragen zu dieser guten Entwicklung bei.

FRAUENANTEIL AN HAUPTAMTLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN 2010 BIS 2019



Frauenanteil politisch Beschäftigte und Führungskräfte

Eine gute Gleichstellungspolitik ist Teil der Personalstrategie der IG Metall. Dazu hat der IG Metall Vorstand im Jahr 2010 eine 30-Prozent-Zielmarke für Frauen in Fach- und Führungsfunktionen beschlossen. Heute ist jede vierte Führungsposition (24,8 Prozent) organisationsweit von einer Frau besetzt (Stand: 31.12.2019)

In der Vorstandsverwaltung lag der Frauenanteil bei 33,3 Prozent, in den Geschäftsstellen ist er seit 2004 deutlich von 10,9 Prozent auf 22,0 Prozent gestiegen. Demnach hat sich die Zahl weiblicher Führungskräfte in der Fläche in den letzten 15 Jahren mehr als verdoppelt – ein gutes Resultat. In den Bildungszentren ist inzwischen über die Hälfte der Schulleitungspositionen weiblich besetzt. Der Frauenanteil an den administrativ Beschäftigten lag Ende 2019 bei 83,0 Prozent, der Anteil der männlichen administrativ Beschäftigten ist damit mit 17,0 Prozent gegenüber Vorjahr (16,0 Prozent) leicht gestiegen. Von allen Beschäftigten waren Ende 2019 insgesamt 42,6 Prozent männlich und 57,4 Prozent weiblich.

30,4 %

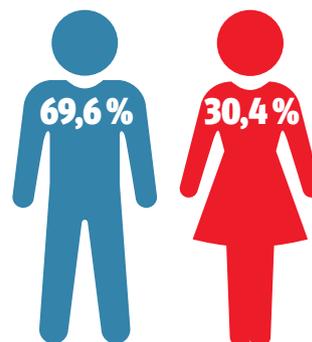
der politisch Beschäftigten sind weiblich.

Ebenfalls erhöht hat sich der Frauenanteil an den politisch Beschäftigten der IG Metall, der Ende 2019 bei 30,4 Prozent lag (2018: 30,3 Prozent). Demnach wurde die Ziellinie von 30 Prozent auch in 2019 übertroffen.

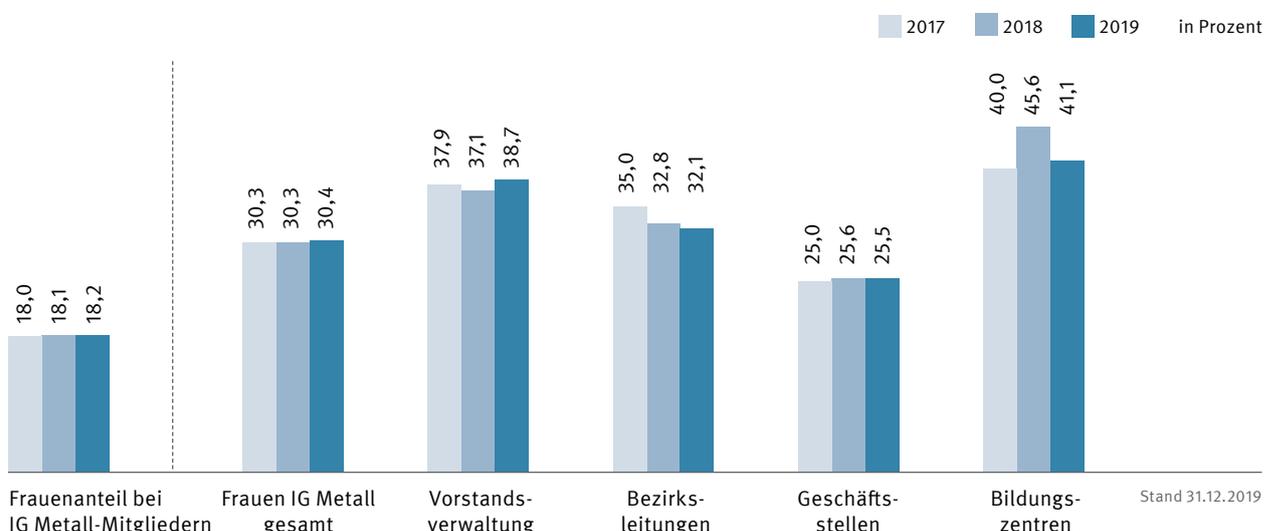


„Die Vielfalt unserer Mitglieder muss sich auch unter den hauptamtlichen Beschäftigten widerspiegeln.“

Stephanie Schmoliner
GS Kiel-Neumünster
1. Bevollmächtigte



FRAUENANTEIL AN POLITISCH BESCHÄFTIGTEN: 2017 BIS 2019



Transformation und Beteiligung

Die Personalarbeit in der IG Metall beinhaltet, die unterschiedlichen Gliederungen kompetent, schnell und zuverlässig zu beraten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gut und fair zu gestalten. Gleichzeitig gilt es, Trends zu erkennen und die richtigen personalpolitischen Strategien daraus abzuleiten.

Die gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaftsarbeit haben sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Als Gewerkschaft sind wir gefordert, den Wandel in Betrieb und Gesellschaft kritisch zu begleiten. Daher müssen politische Sekretär*innen in der Lage sein, die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation, in den Geschäftsmodellen und in der Unternehmensentwicklung zu verstehen und mit den Akteuren im Betrieb zu gestalten. Das erfordert das Eingehen auf verschiedene Berufs- und Altersgruppen, die von den Transformationsprozessen in unterschiedlicher Weise betroffen sind. Die Hauptamtlichenbildung

„Mit dem Blick
zurück nach vorn
Bewährtes
erhalten und
Neues gestalten –
solidarisch,
mutig, kreativ,
kompetent.“

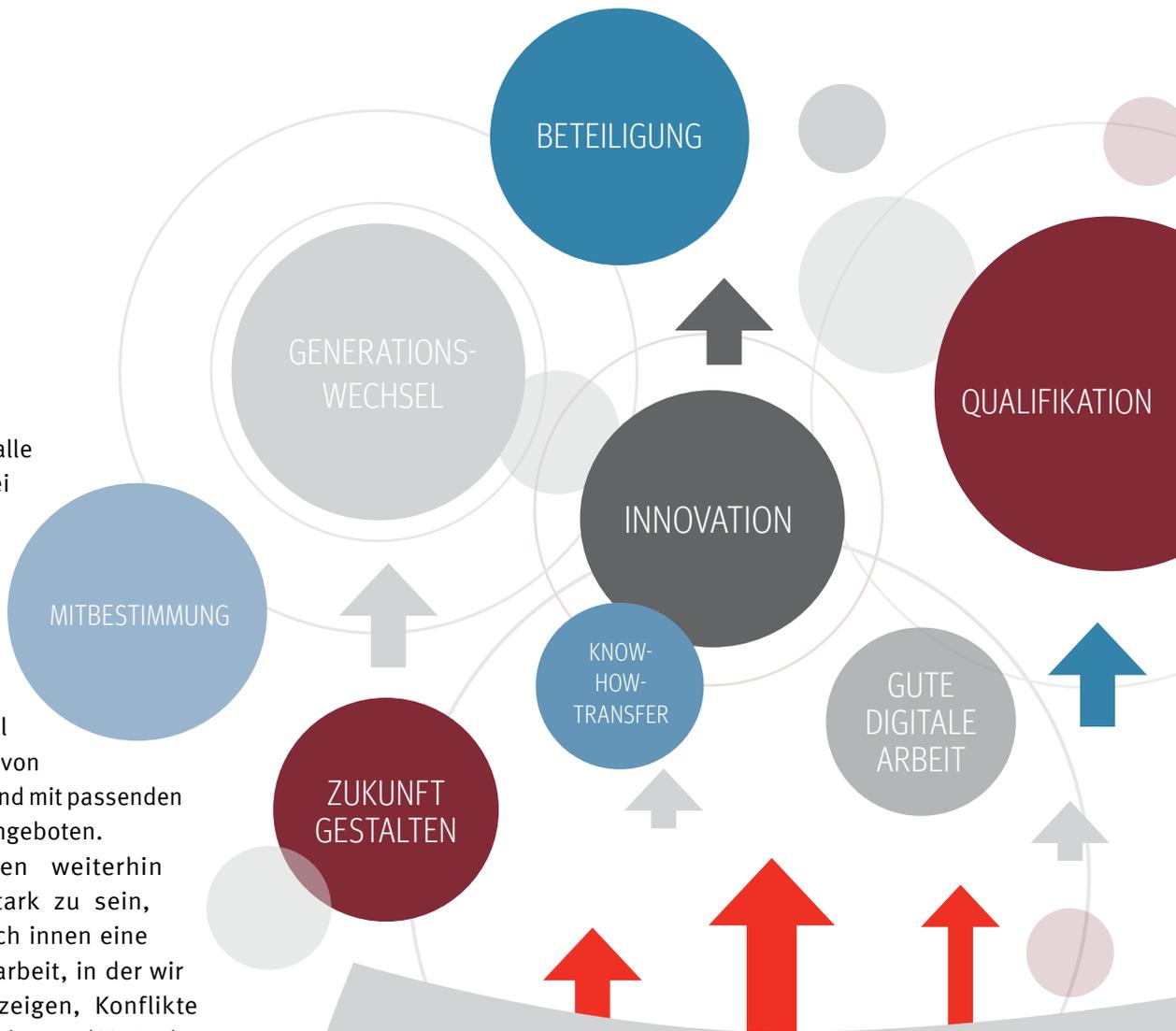
Damit verändern sich Anforderungen, genauso wie Qualifizierungsbedarfe. Die Personalarbeit in der IG Metall hat eine gleichsam gestaltende wie rahmengebende Rolle: einerseits, die eigene digitale Transformation mit bedarfsorientierten, digitalisierten Produkten auszustatten und andererseits, mit einer strategischen Personalplanung und -entwicklung für Profile der Zukunft die Beschäftigten mit neuen (digitalen) Kompetenzen auszustatten. Mit dem Projekt „Transformation des Personalbereiches“ sind wir dabei, die Digitalisierung unserer eigenen Personalprozesse voranzubringen und die internen Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. Außerdem hat der laufende Generationswechsel einen wesentlichen

DIE ZUKUNFT IM

vermittelt die dafür erforderlichen Kompetenzen. Auch das Aufgabengebiet unserer Verwaltungsangestellten hat sich gewandelt. Technische Hilfsmittel werden effizienter und hochwertiger, nutzbare Daten vielfältiger.

einflussnehmenden Faktor auf die Personalarbeit. Aktuell – und auch in den nächsten Jahren – birgt der Austritt weiterer erfahrener Kolleg*innen zentrale Herausforderungen für die Gesamtorganisation. Deshalb

unterstützen wir alle Gliederungen bei der Umsetzung der Altersteilzeit, bei der Bearbeitung der Altersteilzeitverträge, bei der Auswahl und Einarbeitung von neuem Personal und mit passenden Qualifizierungsangeboten. Um nach außen weiterhin durchsetzungsstark zu sein, brauchen wir nach innen eine gute Zusammenarbeit, in der wir Wertschätzung zeigen, Konflikte konstruktiv anpacken und Veränderungen zukunftsgerichtet gestalten. Die Hauptamtlichenbefragung 2018



BLICK

und der beteiligungsorientierte HAB-Folgeprozess haben hierfür wichtige Impulse gegeben. Deshalb arbeiten wir daran, unsere Personalarbeit und Angebote stetig weiterzuentwickeln.

Mit dem Projekt „Transformation des Personalbereiches“ ist die IG Metall einen wichtigen Schritt zu einer bedarfsorientierten Personalarbeit gegangen. Wesentlich für das Projekt ist die Veränderung der IT-Landschaft: die Umstellung auf moderne Systeme, die intelligent miteinander verknüpft sind.

Zu nennen sind die Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware, die sich in eine neue Website integriert, die Anpassung des Personal-Informationssystems, welches Prozesse mittels Workflows unterstützt und den Anforderungen des Datenschutzes entspricht oder die Verknüpfung mit anderen Digitalisierungsprojekten

der IG Metall, zum Beispiel CRM (Customer-Relationship-Management). Der bislang erreichte Projektstand basiert auf einer guten Kooperation mit dem Gesamtbetriebsrat und weiteren internen Bereichen, beispielsweise IT, Datenschutz oder Kommunikation, Presse und Medien.

Neue Website

Anfang 2019 fiel der offizielle Startschuss für die neue Website der IG Metall. Modern, nutzerfreundlich und erlebbar – so lassen sich Aussehen und Handhabung der neuen Website beschreiben. Auch die Rubrik „Über uns – Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung“ und der Bereich „Karriere“ wurden komplett überarbeitet.

TRANSFORMATION DES PERSONALBEREICHES



Tamara Hübner
leitete bis 31.10.2019
das Projekt



Sebastian Kaul
ist seit dem
01.11.2019 neuer
Projektleiter

Neues Bewerbermanagement

Das neue Bewerbermanagementsystem im Intranet und Internet bringt allen am Bewerbungsprozess Beteiligten jede Menge Vorteile. Interessierte Bewerber*innen können sich künftig automatisch per E-Mail über passende Stellen in einem bevorzugten Bezirk oder einer Geschäftsstelle informieren. Außerdem findet der komplette Bewerbungsprozess online statt (Einreichen der Bewerbungsunterlagen, Sichten der Bewerbung, Kommunikation).

Berichtswesen

Jede Personalplanung steht und fällt mit einem guten Berichtswesen – aussagekräftigen Zahlen, Daten und Fakten. Deshalb wurden im Rahmen der IG Metall Digitalisierungsstrategie die IT-Module konzeptionell und systemisch weiter angepasst, sodass die Basis für ein neues Geschäftsplantooll (Personalkostenplanung) wie auch für ein optimiertes Berichtswesen – in Form von Standardberichten und Datenanalysen – ermöglicht werden soll.

Elektronische Personalakte

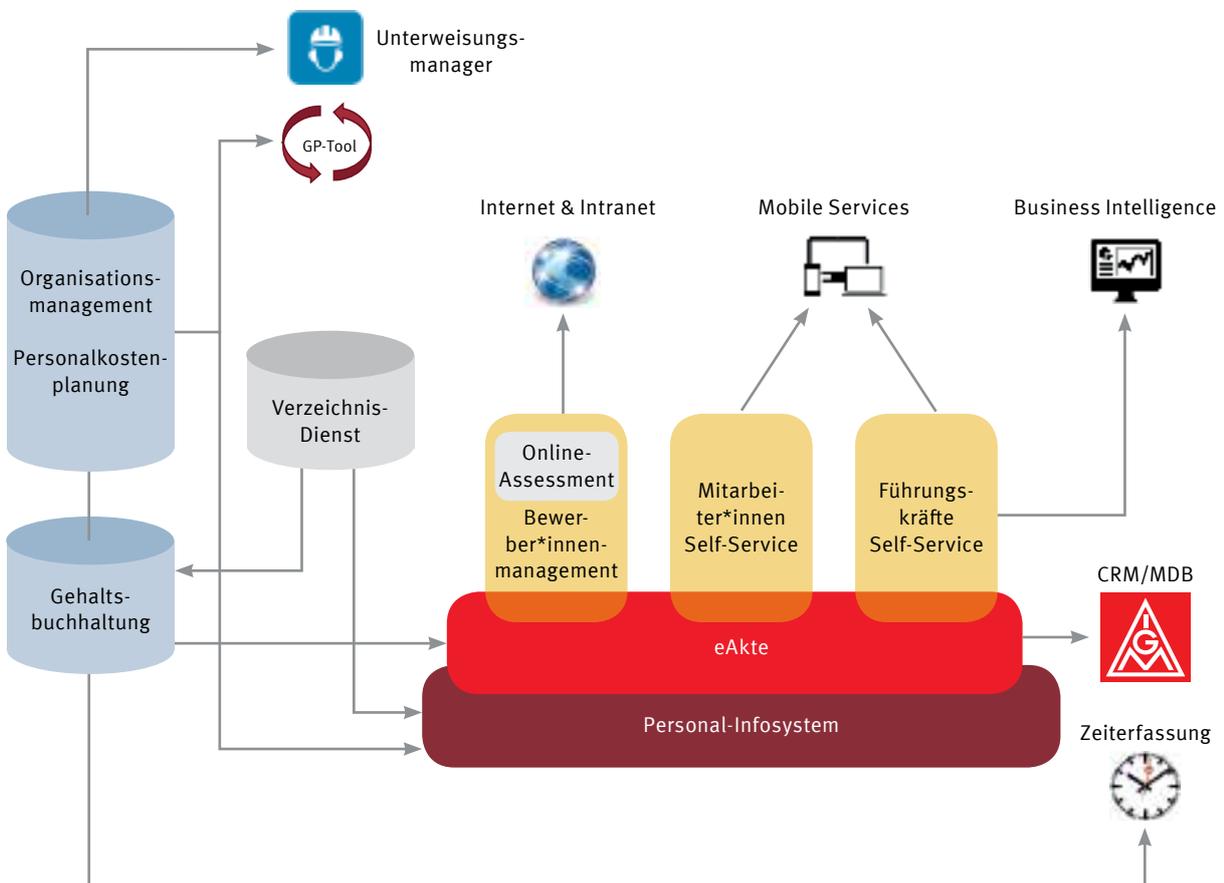
Informationen, welche im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sind, beispielsweise

Arbeitsverträge, Qualifizierungen oder Gehaltsnachweise sollen künftig digital eingesehen werden, was neben der Nutzerfreundlichkeit auch die Prozesse im Datenschutz verbessert. In 2020 soll die elektronische Personalakte pilotiert werden.

Self-Services

Aufbauend auf der elektronischen Personalakte wird das damit eingeführte Personal-Informationssystem auch zukünftig Mehrwerte wie Self-Services für Mitarbeiter*innen oder automatisierte Workflows für Personalthemen bieten. Damit werden Prozesse für alle Beteiligten besser nachvollziehbar, papierlos und insgesamt schneller.

TRANSFORMATION DES PERSONALBEREICHS





HAB

IG METALL HAUPTAMTLICHENBEFRAGUNG

Die IG Metall hat in 2018 eine umfassende Hauptamtlichenbefragung (HAB) durchgeführt. Dem Aufruf zur HAB „Deine Meinung macht uns stark“ sind 74,2 Prozent der Beschäftigten gefolgt. Jetzt ist der Folgeprozess in vollem Gange.

- ▶ der Stärkung des Erfahrungsaustauschs in der Organisation
- ▶ Angeboten zur Stärkung der persönlichen Entwicklung in der IG Metall
- ▶ einer Ideenwerkstatt zum Intranet und einen Prozess zur Entwicklung von Tätigkeitsbeschreibungen und
- ▶ der Betrachtung der Arbeitsbelastung.

240

Kolleg*innen waren beim Zukunftsdialog und den bundesweiten Workshops dabei.

Nachdem die Ergebnisse vorgestellt und in der Organisation diskutiert wurden, entstanden in einem beteiligungsorientierten Verfahren vom 3. Zukunftsdialog 2019 bis hin zu bundesweiten Workshops konkrete Arbeitsaufträge. Diese wer-

Viele Kolleg*innen haben sich an der Bearbeitung der HAB-Themen beteiligt. Das ist klasse. Denn wir brauchen konstruktive und kritische Diskussionen und den Mut, neue Dinge auszuprobieren. So wurden beispielsweise in verschiedenen Teams die eigene Zusammenarbeit und Kommunikation reflektiert, neue Kommunikationsformate ausprobiert, Kompetenzmodelle entworfen oder auch Themen der Wertschätzung bearbeitet. Im Sommer 2020 wollen die Projektgruppen ihre Ergebnisse vorlegen – den Abschluss bildet der 4. Zukunftsdialog im Dezember 2020.

1600

Kolleg*innen haben sich am HAB Folgeprozess beteiligt.

den nun von sechs Projektgruppen bearbeitet. Die befassen sich mit:

- ▶ der Entwicklung eines gemeinsam getragenen Selbstverständnisses zur Zusammenarbeit und Führung
- ▶ der Einführung eines systematischen Verfahrens zur Klärung von Krisen in Teams



Interview mit Sven Frye – Prozessverantwortlicher für die HAB

Was war das Besondere an der HAB?

In jedem Fall, dass sie stattgefunden hat und dass sie gemeinsam durch den Personalbereich und den Gesamtbetriebsrat gestaltet wurde. Das reicht von der Konzeption über die Moderation der Ergebnisse bis hin zur Entwicklung konkreter Maßnahmen.

Warum braucht Veränderung Zeit?

Weil wir uns für einen beteiligungsorientierten Gestaltungsprozess entschieden haben. Wir wissen: Beteiligung braucht Zeit, verbessert aber schlussendlich die Ergebnisse und führt zu einer höheren Akzeptanz.

Wird es eine weitere HAB geben?

Ja, das ist der formulierte Anspruch. Nicht zuletzt deshalb, um Rückmeldung darüber zu erhalten, ob die gemeinsamen Bemühungen erfolgreich waren. Und ob die vielen kleinen und großen Angebote unsere tägliche Arbeit erleichtern.



4. Zukunftsdialog
am 10./11. Dezember 2020 –
mach mit!

HAB FOLGEPROZESS

Bundesweiter Beteiligungsprozess: In vier Schritten zu konkreten Veränderungsvorschlägen

[INFORMATION]

Ergebnispräsentation:
Unterstützung des
dezentralen Austauschs
vor Ort

[FOKUSSIERUNG]

3. Zukunftsdialog:
Diskussion und
Fokussierung der
Themenfelder

[ENTWICKLUNG]

Zwei Workshops:
Sichtung „guter Beispiele“,
Initiierung von Verände-
rungen und Pilotprojekten

[UMSETZUNG]

4. Zukunftsdialog:
Diskussion der
Veränderungsvorschläge
und Auswertung erster
Maßnahmen

Kommunikation, Austausch, Workshops, Ausprobieren

seit September 2018

Januar 2019

ab März 2019

Mitte 2020

DAS MITARBEITER*INNEN- GESPRÄCH

Gemeinsamer Dialog, Zusammenarbeit und Führung,
Arbeitszufriedenheit, Weiterbildung

Welche Aufgaben hat die IG Metall in nächster Zeit zu bewältigen? Was können Vorgesetzte tun, um ihre Mitarbeiter*innen zu unterstützen?

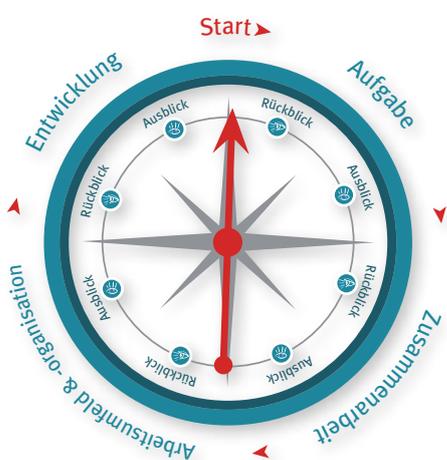
Das Mitarbeiter*innengespräch (MAG) ist ein wichtiges Führungsinstrument in der IG Metall – es wird einmal jährlich verpflichtend durchgeführt. Grundlage ist eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV), die Ziele und Rahmenbedingungen der Gespräche regelt.

Abseits vom Alltagsgeschäft haben Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen im Mitarbeiter*innengespräch die Gelegenheit, sich ungestört und offen über ihre Arbeitsbedingungen auszutauschen. Das Gespräch soll zu einer guten Zusammenarbeit beitragen, den Dialog und die Arbeitszufriedenheit fördern. Außerdem eröffnet es die Möglichkeit, Entwicklungswege und Qualifizierungswünsche zu thematisieren und eine systematische Qualifizierungsplanung zu fördern. Das Mitarbeiter*innengespräch leistet damit einen wertvollen Beitrag zur fachlichen

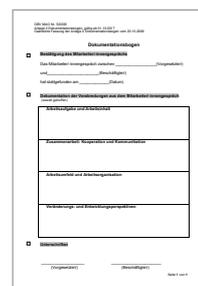
und persönlichen Entwicklung der Beschäftigten und trägt dazu bei, die gewerkschafts- und organisationspolitischen Ziele umzusetzen. Besprochen werden jeweils im Rückblick und Ausblick vier Themenfelder:

1. Aufgabe: Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalt
2. Zusammenarbeit: Kooperation und Kommunikation
3. Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation
4. Entwicklung: Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven

Zur Vorbereitung auf die Gespräche stellt der Bereich Personal eine Vielzahl von nützlichen Informationen und Angeboten zur Verfügung, beispielsweise die Broschüre „**Das Mitarbeiter*innengespräch**“, welche kompakt und übersichtlich Ziele, Inhalte und Ablauf des Gesprächs darstellt und dabei unterstützt, die



➤ Broschüre zum Mitarbeiter*innengespräch



➤ Dokumentationsbogen



➤ Checkliste

vereinbarten Rahmenbedingungen der Gesamtbetriebsvereinbarung mit Leben zu erfüllen. Der Gesprächskompass hilft dabei, das Gespräch strukturiert aufzubauen und nichts Wichtiges zu vergessen.

Das Mitarbeiter*innengespräch bringt beiden Seiten etwas: Führungskräfte haben damit die Chance, mehr über die Interessen, Potenziale und Probleme der Beschäftigten zu erfahren. Und den Beschäftigten ist der Anspruch zugesichert, regelmäßig und in Ruhe mit ihren Vorgesetzten über ihre Arbeitsaufgaben, ihre Zufriedenheit und ihre weiteren beruflichen Vorstellungen zu sprechen und konkrete Verabredungen zu treffen.



Evelyn Raab
Ansprechpartnerin für die Mitarbeiter*innengespräche im Ressort Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Die Dynamik der Mitarbeiter*innengespräche wird oft unterschätzt. Zwar sprechen Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen üblicherweise das ganze Jahr über Arbeitsaufgaben, konkrete Erfolge oder Misserfolge. Das Mitarbeiter*innengespräch ist jedoch ein besonderes Format, um in einem gut strukturierten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden anhand eines festen Themenkatalogs langfristige Themen und Entwicklungsziele zu besprechen und Qualifizierungsbedarfe zu planen. Es lädt zu konstruktivem Feedback ein.



› Vertiefende Unterlagen zum Mitarbeiter*innengespräch



› Gesamtbetriebsvereinbarung Mitarbeiter*innengespräch

Weitere Informationen im IG Metall Intranet:

Alle erforderlichen Materialien als Download:
Personal › Entwicklung und Qualifizierung › Mitarbeiter/-innengespräch

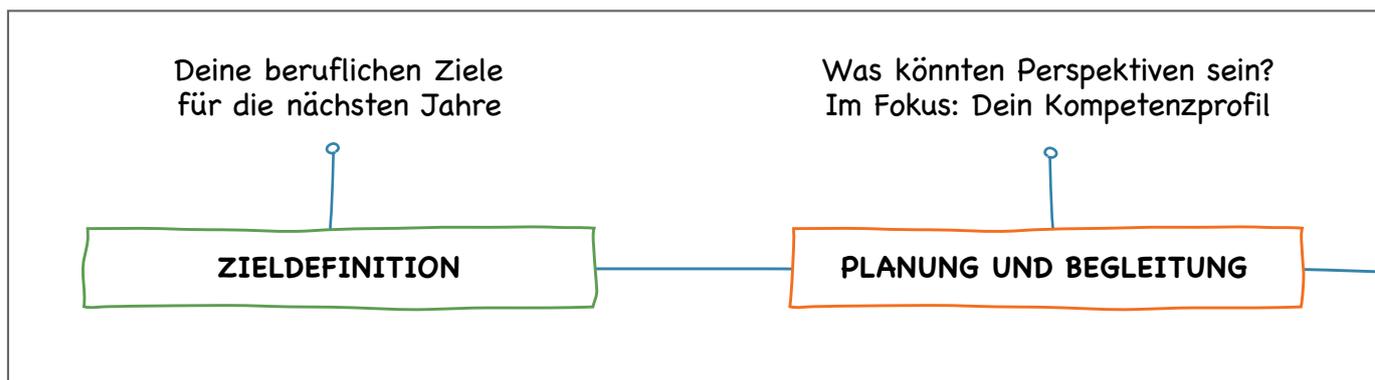
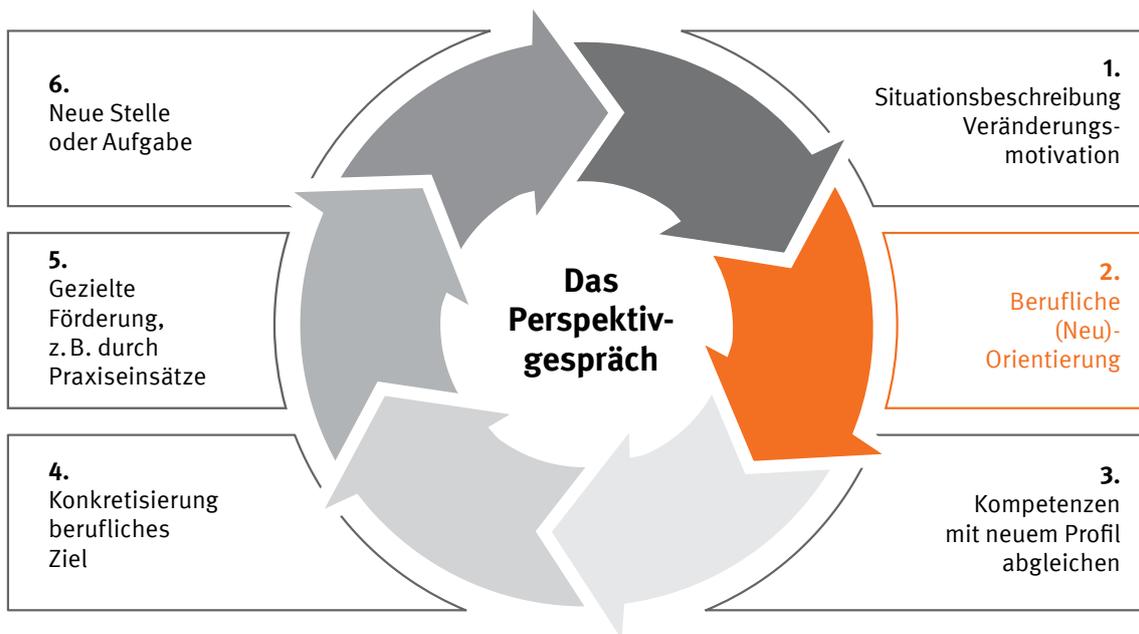
DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH

Kompetenzen stärken, **Potentiale** fördern, **Perspektiven** entwickeln, **Orientierung** geben, **berufliche Veränderungen**

Was ist das Perspektivgespräch?

Das Perspektivgespräch ist ein Angebot des Internen Arbeitsmarktes. Es richtet sich an alle Beschäftigten der IG Metall, die sich beruflich

verändern wollen oder deren Praxiseinsatz in einem Projekt endet. Das Angebot bildet eine Schnittstelle zwischen den Bereichen Personalmanagement und Personalentwicklung.



Wie läuft das Perspektivgespräch ab?

Im Perspektivgespräch können Beschäftigte ihre beruflichen Ziele und Veränderungswünsche sowie die Motivation dafür schildern. Berufliche Vorstellungen werden konkretisiert, Potentiale und vorhandene Kompetenzen herausgearbeitet und mit den Anforderungen auf eine neue Stelle oder Aufgabe abgeglichen (Kompetenzcheck). Im Fokus der Gespräche stehen das Kompetenzprofil und Fragen, wie es gelingt, sich perspektivisch auf eine neue Stelle oder andere Aufgabe hinzuentwickeln. Wann der richtige Zeitpunkt dafür ist und wer dabei unterstützen kann. Daraus können sich Empfehlungen für gezielte Maßnahmen und Qualifikationen ableiten, zum Beispiel Hospitationen, Seminare oder Praxiseinsätze. Die Planungen werden mit den Angeboten des Personalmanagements und der Personalentwicklung verknüpft.

Was bringt das Perspektivgespräch?

Es trägt dazu bei, Veränderungsbedarfe aufzunehmen und Entwicklungsoptionen zu planen, beispielsweise eine neue Aufgabe, einen Arbeitsplatzwechsel oder eine Anschlussbeschäftigung nach einem Projekt. Auch eine berufliche Veränderung zwischen den einzelnen Lebensphasen kann ein Bedarf sein. Wir orientieren uns an einer mittelfristigen Personal- und Entwicklungsplanung.

Mit wem führe ich das Perspektivgespräch?



Carina Rettig
Personalreferentin
beim Vorstand
Meine Arbeitsweise:
lösungsorientiert

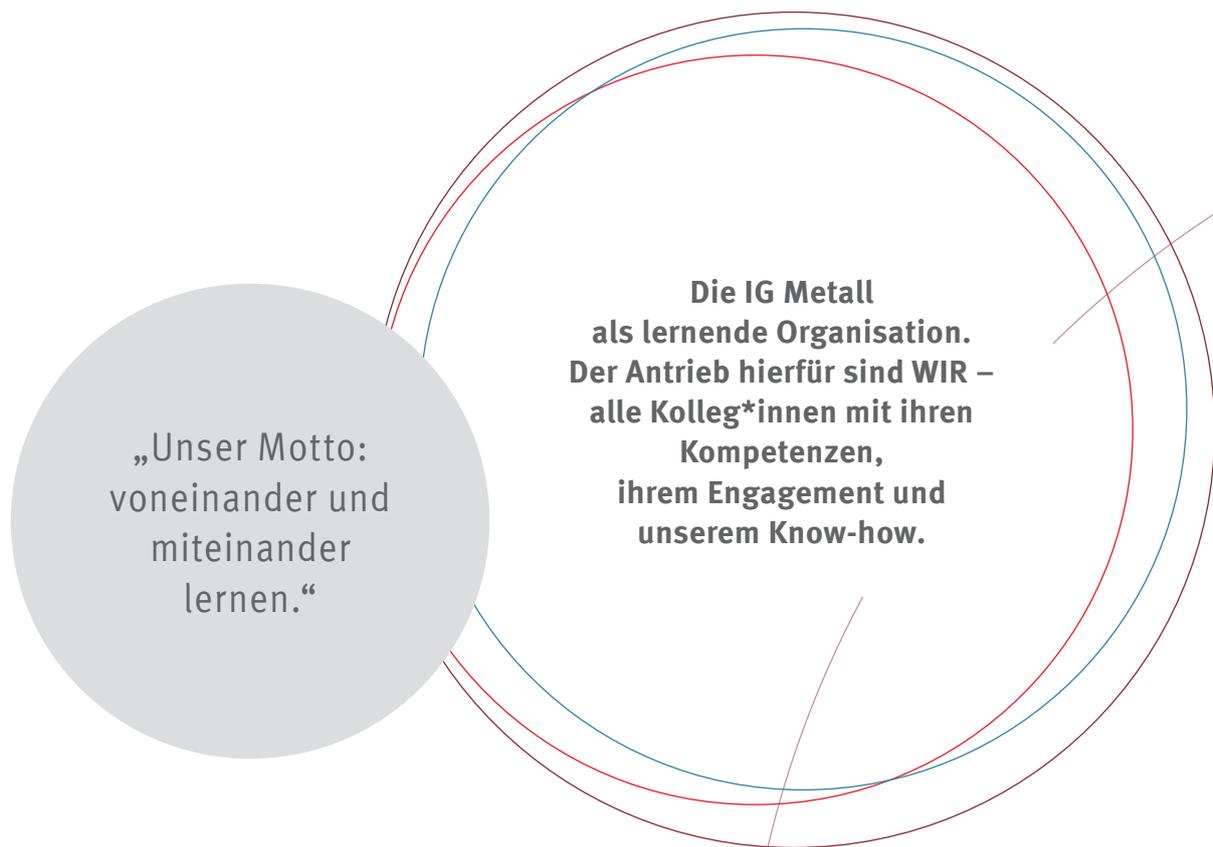


Lutz Steiner
Personalreferent
beim Vorstand
Meine Arbeitsweise:
kompetenzstärkend

Verknüpfung mit Angeboten
Personalmanagement und Personalentwicklung



Mehr Informationen im IG Metall Intranet:
Personal > Entwicklung und Qualifizierung
> Perspektivgespräch



EINARBEITUNG, HOSPITATION,

Wie setzen wir dies Tag für Tag um? Unser Motto: **Lernen, voneinander, miteinander.**

Eine gute Einarbeitung ist unersetzlich und braucht Zeit. Neue Kolleg*innen „an Bord zu holen“ lässt sich in drei Phasen einteilen: Vorbereitung vor Arbeitsbeginn (zum Beispiel Einarbeitungsplan, Ausstattung des Arbeitsplatzes), erster Arbeitstag (Begrüßung, Herstellung der Arbeitsfähigkeit) und die Zeit danach (persönliche und fachliche Begleitung). Je komplexer die Aufgaben, desto wichtiger ist es, eine planvolle Einarbeitung durch einen ausreichenden „Überlappungszeitraum“ zu flankieren. Dies kann gleichermaßen für alle Berufsgruppen gelten. Jede Einarbeitung ist quasi ein kleines Projekt. Ein anders Beispiel ist die Hospitation. Allgemeines Feedback zu Hospitationen ist, dass es ausgesprochen wichtig ist, Einblicke und damit ein Gefühl für „die Anderen“ zu bekommen. Erst

wenn bekannt ist, was und wie die Kolleg*innen arbeiten, können eigene Arbeitsabläufe, Inhalte und Kommunikation auf die gegenseitigen Bedürfnisse abgestimmt werden.

Gerade das Thema Kommunikation ist ein Schlüsselthema für einen gut funktionierenden Erfahrungsaustausch. Das persönliche Gespräch und der Wissenstransfer sichern unser kollektives Organisationswissen und erzeugen gleichzeitig das WIR an gemeinsamem Erfahren und Lernen als unabdingbare Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg.

Gute Praxisbeispiele hierfür gibt es auf allen Ebenen, in den Bezirken, Geschäftsstellen, Bildungszentren und der Vorstandsverwaltung. In der **Geschäftsstelle Rendsburg** z.B. findet einmal in der Woche eine Bürobesprechung mit allen Beschäftigten statt. Inhalte und Form sind klar strukturiert und der Austausch gesichert.



Richard Rohnert ist seit April 2019 Leiter des Bildungszentrums Sprockhövel. Gemeinsam mit seinem Vorgänger Fritz Janitz wurde eine gute und planvolle Einarbeitung gestaltet.

ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Ein Format, dass so auch in der **Geschäftsstelle Mainz** regelmäßig stattfindet. Eine stärkere Einbeziehung der Verwaltungsangestellten

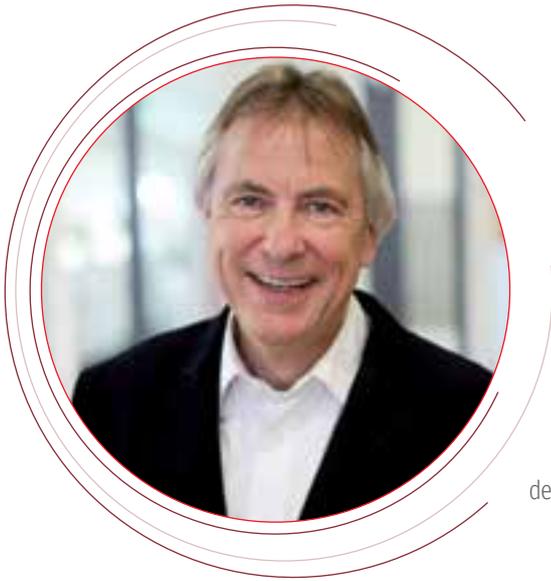
in die politische Arbeit ist ihr Schlüssel zum Erfolg.



Das Team der Geschäftsstelle Rendsburg von links: Jens Karp, Claudia Sonnenberg, Florian Mahler, Ines Beeck, Martin Bitter, Sandra Danisch



Das Team der Geschäftsstelle Mainz von links: Nadja Eckert, Katharina Lange, Grit Rolke, Claudia Hülsken, Alexander Hasselbacher, Astrid Haas, Angela Schmitt, Jonas Künkel



Dr. Joachim Beerhorst

Ressortleiter Personalentwicklung/
Aus- und Weiterbildung für
Hauptamtliche. Weiterhin ist er
zuständig für das Gesamtprogramm
der Traineeausbildung.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Personalentwicklung und Hauptamtlichenweiterbildung

Das jährliche Programm der Hauptamtlichenbildung unterstützt die Beschäftigten der IG Metall in ihren unterschiedlichen Funktionen darin, Entwicklungen in den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern zu verstehen und aktiv mitzugestalten, Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen und vorhandene Kompetenzen weiter zu entwickeln.

Für die IG Metall ist die Personalentwicklung und die Aus- und Weiterbildung der hauptamtlich Beschäftigten eine wesentliche Voraussetzung erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit. Dafür haben wir in 2019 folgende Schwerpunkte gesetzt und unsere Angebote weiterentwickelt. Die Systematik der Personalentwicklung im politischen und administrativen Bereich ist in den Schaubildern ersichtlich (Siehe S. 26).

Qualifizierungen für die Mitgestaltung der Transformation

Im Jahr 2019 betrug die Zahl der Teilnahmen an den Seminaren, Workshops und Trainings 3895, das bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine nochmalige Steigerung um 253. Das geht zurück auf den Anstieg bei den Verwaltungsangestellten – z. T. wegen der Begleitqualifizierung zur CRM-Anwendung. Darin kommen aber auch unsere neuen bzw. erweiterten Angebote zum Ausdruck, die

wir auf Anregung aus den Zukunftsdialogen und der Hauptamtlichenbefragung entwickelt haben: Projektarbeit, Sitzungsleitung und Moderation, Ausbildungsgang „Neu im Job“ (Siehe S. 27). Auf nach wie vor starke Resonanz stoßen im politischen Qualifizierungsfeld die Zertifikat-Reihe zur Erschließungskompetenz und die Rechtsseminare, insbesondere der Ausbildungsgang „Kollektives Arbeitsrecht“ und der Fernstudienkurs zum individuellen Arbeitsrecht. Ein Schwerpunkt lag auf der Stärkung unserer betriebspolitischen Präsenz und der Qualifizierung für die Mitgestaltung der Transformation: Vertrauensleutearbeit initiieren und stabilisieren, Industrie 4.0 verstehen und gestalten in der Lernfabrik, Büro im Wandel, strategische Unternehmensentwicklung. Neu ist das Seminar zur Geschichte der IG Metall (Siehe S. 28). Kontinuität verzeichnen wir bei der Wahrnehmung bewährter und neuer Angebote zur

INDUSTRIE 4.0

Betriebspolitische
Kompetenz
Neu im Job

Zukunftsdialog Traineeausbildung
Informationstechnologie

PERSONALENTWICKLUNG

Erschließungskompetenz

Büro im Wandel

TARIFPOLITIK

JUNGE AKTIVE

BETEILIGUNGSMANAGEMENT

Projektarbeit

Geschichte der IG Metall

Kompetenzentwicklung im Führungshandeln (siehe dazu den Abschnitt über das Entwicklungszentrum). Dieses Qualifizierungsfeld ist in den letzten Jahren zu einem etablierten und anerkannten Bestandteil der Hauptamtlichenbildung geworden.

Die Beteiligung an der Hauptamtlichenbildung ist kontinuierlich hoch – bereinigt um Trainees, Mehrfachteilnahmen und ehrenamtliche Kolleg*innen, nehmen in jedem Jahr über 60 Prozent der IG Metall-Beschäftigten die Möglichkeiten zur internen Weiterqualifizierung wahr. Hinzu kommen weitere Einzelmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung. Zusätzlich zu den Seminaren, Trainings und Qualifizierungsreihen, die der Personalbereich selbst konzipiert und durchführt, werden in begründeten Einzelfällen spezielle fachbezogene Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen organisiert – über 100 allein in 2020. 35 Kolleg*innen haben zudem an berufsbegleitendem Gruppenunterricht Englisch teilgenommen, neun Mitarbeiter*innen wurden in ihrem berufsbezogenen Weiterbildungsstudium gefördert, vier im AoL-Ausbildungsgang Beteiligungsmangement.

In dem konstant hohen Anteil von Nicht-Hauptamtlichen an unserem Programm spiegelt sich die ungebrochene Resonanz der bezirklichen Reihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“ (Siehe S. 32).

3895

Teilnehmende an Seminaren, Workshops und Trainings

Über

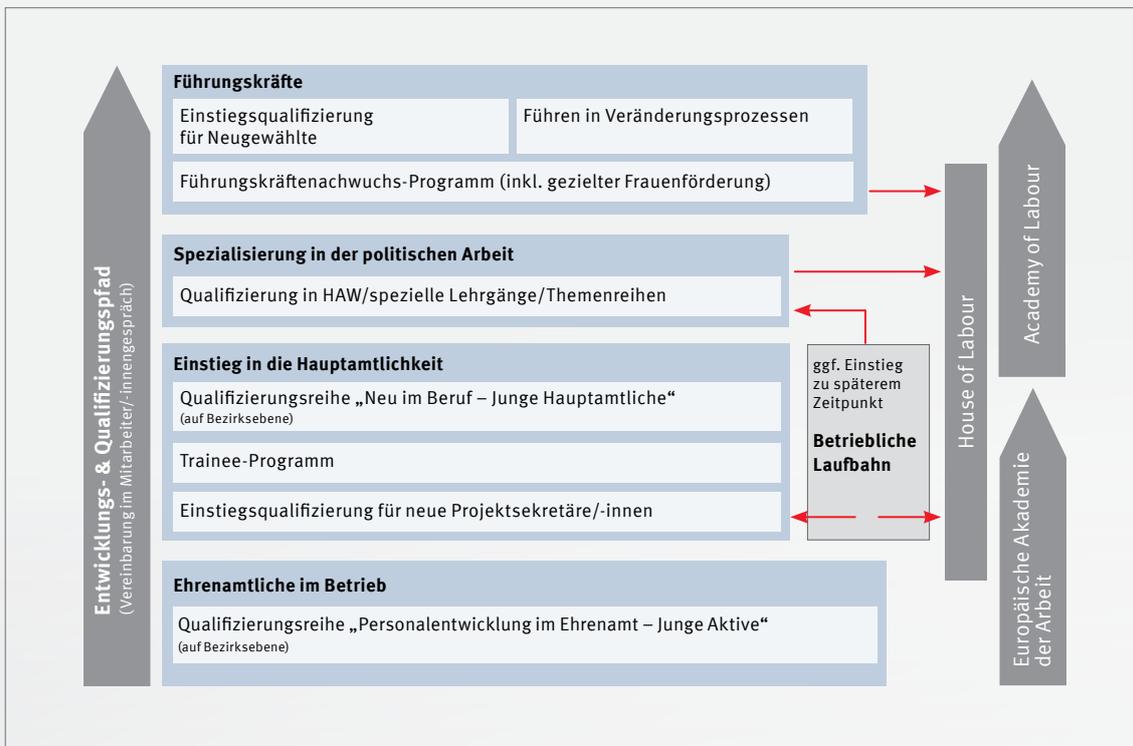
60 %

der Beschäftigten nehmen an internen Weiterbildungen teil.

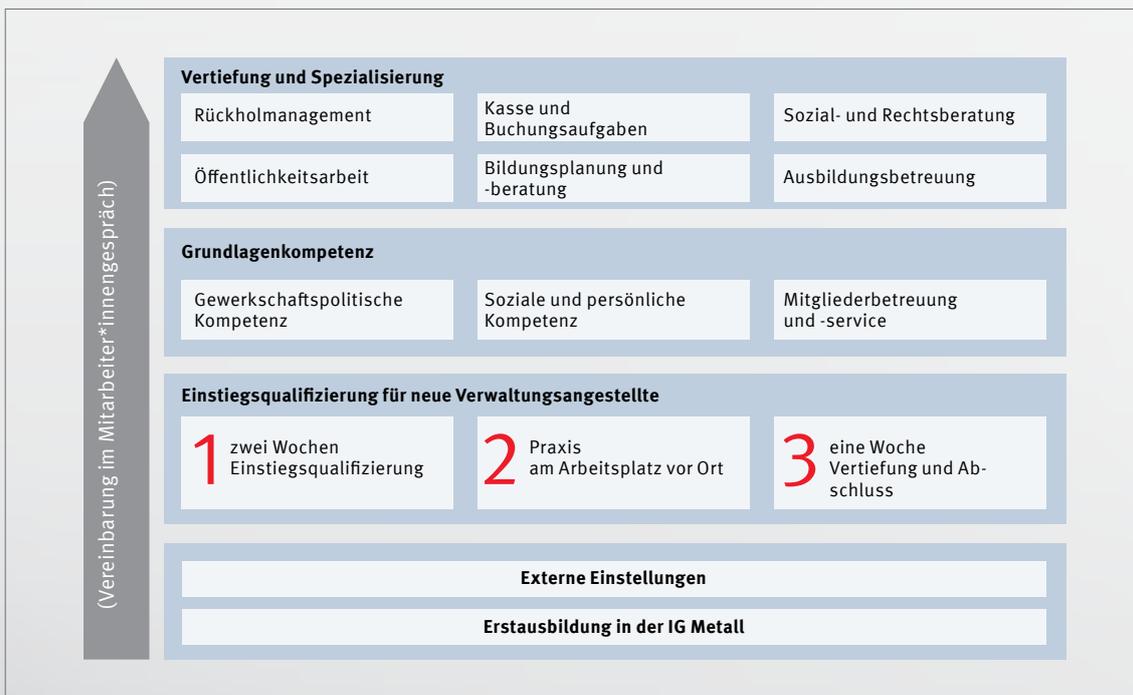
90 %

der neuen Verwaltungsangestellten haben in 2019 an der Einstiegsqualifizierung „Neu im Job!“ teilgenommen.

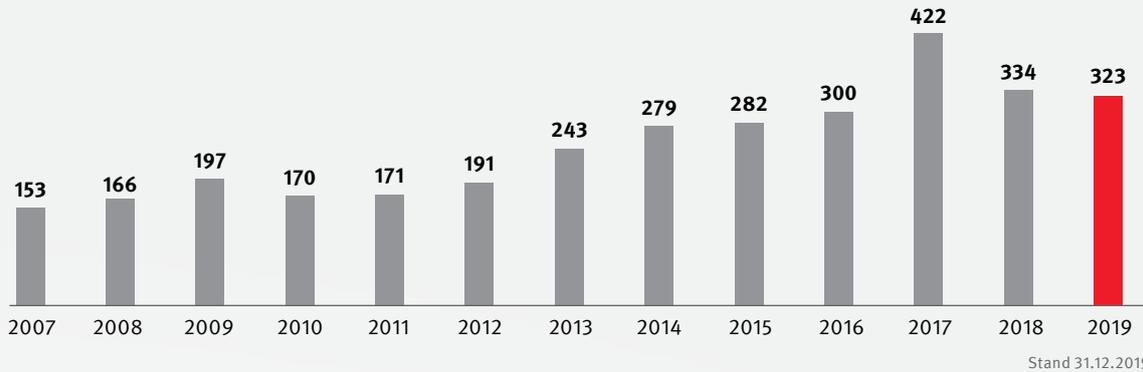
Personalentwicklung für politische Sekretär*innen



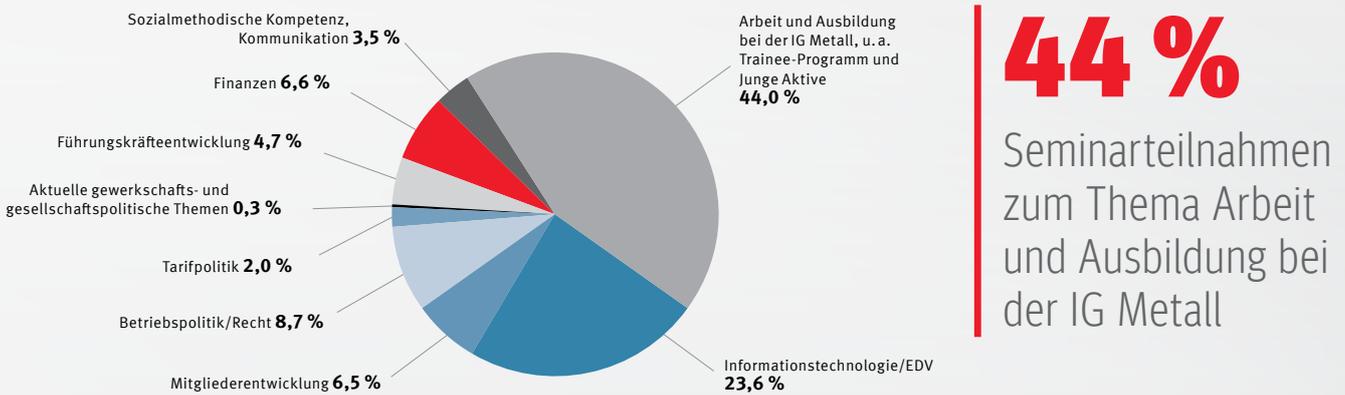
Personalentwicklung für Verwaltungsangestellte



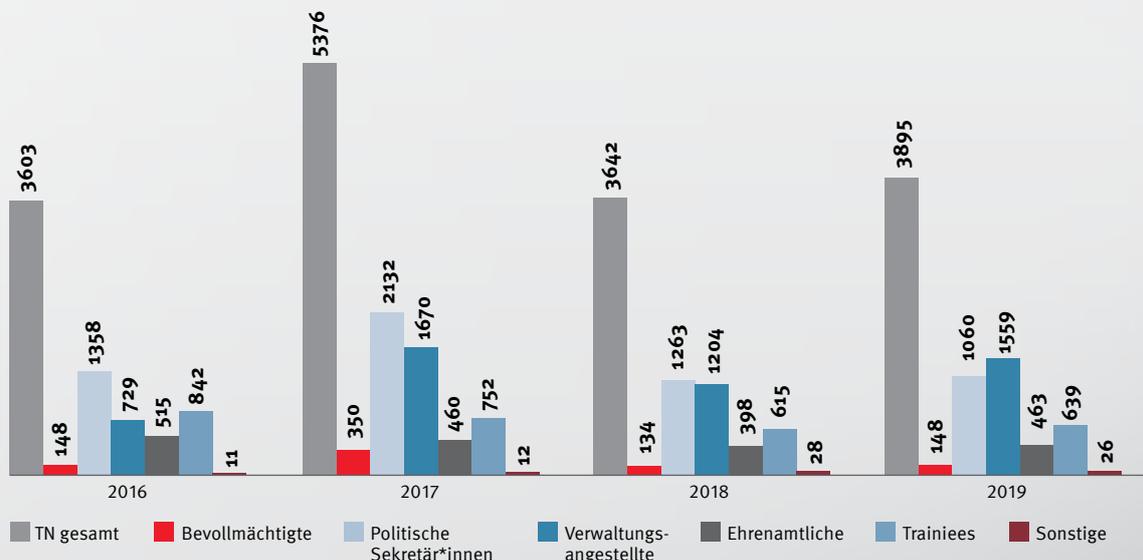
ANZAHL DER DURCHGEFÜHRTEN SEMINARE 2007 BIS 2019



TEILNAHMEN AN SEMINAREN NACH THEMENGRUPPEN IM JAHR 2019



VERTEILUNG DER TEILNAHMEN NACH FUNKTIONEN 2016 BIS 2019



IM FOKUS:

HISTORISCHE KOMPETENZ

als Bestandteil der Hauptamtlichenbildung

Gewerkschaftsarbeit in der Gegenwart ist geprägt durch ihre geschichtliche Entwicklung. Wer hauptberuflich in der Gewerkschaft arbeitet, sollte deren Geschichte gut kennen – sie gehört zur eigenen Identität.

Das Jubiläum zum 125. Jahrestag der Gründung des Deutschen Metallarbeiterverbandes (DMV) gab den Anstoß, die Aneignung historischer Kompetenz im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für IG Metall-Beschäftigte systematischer und umfassender anzugehen als bisher. Ergebnis ist ein Wochenseminar „Geschichte der IG Metall“

Das Seminar beinhaltet – jeweils mit dem Fokus auf die Metallgewerkschaft – folgende Themen:

- ▶ Warum werden Gewerkschaften gegründet? Geschichte des DMV bis 1914 – Verhältnis Gewerkschaften und Parteien
- ▶ Arbeiterbewegung und DMV in Weltkrieg und Novemberrevolution
- ▶ Weimarer Republik, Krise und Auflösung der Demokratie, Gewerkschaften im Nationalsozialismus – Organisationsauflösung, Lage der Arbeiter, Zwangsarbeit, Widerstand
- ▶ Auschwitz – die Ermordung der Juden als Zivilisationsbruch
- ▶ Wiedergründung nach 1945 (DGB – FDGB) – Bruch und Kontinuität: Vorstellungen zur Neuordnung der Wirtschaft, Blockbildung und Westintegration
- ▶ Gewerkschaften in der DDR – Selbstverständnis, Rolle und Entwicklung
- ▶ Die IG Metall in der BRD – Ordnungsfaktor und Gegenmacht
- ▶ Aktive Tarifpolitik und Kampf um die Arbeitszeit
- ▶ Humanisierung der Arbeit – Politik der Arbeitsgestaltung
- ▶ Migration und Solidarität
- ▶ Deutsche Einheit, wirtschaftliche und soziale Strukturbrüche, Erosion und Wiedergewinnung von Gewerkschaftsmacht – Gegenwart und Zukunft der IG Metall

Dieses Seminar wird zweimal jährlich durchgeführt (im April und im Oktober) – als Modul der zwölfmonatigen Nachwuchssekretärsausbildung (Traineeprogramm) und zugleich offen für alle Beschäftigten in politischen Funktionen.

Aus diesem Seminarprojekt heraus ist ein Buch entstanden, das sich sehr gut zur Wissensaneignung und zur Auseinandersetzung mit der Gewordenheit der eigenen Organisation eignet – es kann über den Bund-Verlag bezogen werden.

Das Seminar „Geschichte der IG Metall“ ist beispielhaft für die Weiterentwicklung unserer Angebote. Es vermittelt historische Kompetenz. Das Buch unterstützt dabei – denn unsere Themen heute haben eine Herkunft, ihre Kenntnis macht uns handlungsfähiger.

Aus Erfolg lernen und um die Gestaltungskraft wissen

Gewerkschaften sind die älteste und dauerhafteste soziale Bewegung, zugleich sind sie moderne Organisationen der Interessenvertretung abhängiger Arbeit. Die IG Metall als größte unabhängige Einzelgewerkschaft der Welt hat sowohl die Gewerkschaftslandschaft wie die Gesellschaft mitgeprägt. Wie gelingt ihr das? Unter welchen historischen Bedingungen hat sie sich entwickelt? Welche Einflussmöglichkeiten, welche Handlungsfelder, welche Organisations- und Aktionsformen hat sie hervorgebracht? Was hat sie bewirkt – bei der Verbesserung der Lebensbedingungen, bei der Ausgestaltung der industriellen Beziehungen, bei der Demokratisierung der Arbeit? Was sind die Herausforderungen der Gegenwart und ihre unerledigten Aufgaben? Das Buch geht diesen Fragen mit zahlreichen Einzelbeiträgen aus Wissenschaft und Praxis in einer geschichtlichen Perspektive nach, es rekonstruiert detailliert, was auch für die Zukunft gewerkschaftlicher Arbeit entscheidend sein wird: Autonomie und Gestaltungskraft.



Inhalt

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	13
Einleitung	
Joachim Berthorst Geschichte der IG Metall – Konzeption dieses Buchs, Analysen und Befunde	19
Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen der Gewerkschaftsentwicklung	
Jürgen Schmalz Gewerkschaften im Kontext des Deutschen Kaiserreichs	41
Michael Rock Weimarer Republik: Aufstieg und Abstieg – Konsolidierung und Untergang der Gewerkschaften	55
Michael Schneider Gegnerschaft – Anpassung – Widerstand: Gewerkschaften 1933–1945	78
Karl Lautschke Von Wiederaufbau zur Wiedervereinigung – Bedingungen der Gewerkschaftsentwicklung in der Bundesrepublik	89

Inhalt

Organisationspolitische Voraussetzungen – Kontinuitäten und Brüche	
Michael Körner Autonome Handlungs- und Konfliktfähigkeit von DMV und IG Metall: Mitglieder, Tarifbindung, Arbeitskampf	101
Handlungsfelder: DMV und IG Metall als Kräfte sozialer und politischer Gestaltung	
Kay Old Tarifpolitik als Kernelement autonomer Gestaltungsmacht	229
Kay Old Wem gehört die Zeit? Arbeitszeit als Kampffeld in der Metall- und Elektroindustrie	268
Harvot Meise Vom Wandel des Konflikts um Lohn und Leistung – der Kampf um Leistungsregulierung und Personalbemessung	298
Witich Rajkowski Akteure im Betrieb – Betriebspolitik als Basis von Organisationsentwicklung und Gewerkschaftsmacht	331
Wolfgang Schröder Sozialpolitischer Fortschritt durch gewerkschaftliche Aktion	367
Elmar Lang Zukunftsdiagnose als Gesellschaftspolitik	405
Stefan Müller/Lothar Wiestal Die Verhältnisse klären, das Handeln stärken. Die Bildungsarbeit des Deutschen Metallarbeiterverbandes und der IG Metall	438
Nihat Öztürk/Oliver Tröde Migrations- und Integrationsarbeit – wie »Gastarbeiter« gleichberechtigte Kolleg*innen wurden	465
Ingrid Katz-Schow Eine eigene Geschichte: Frauen in der IG Metall	485
	10

AUSBILDUNG IM DIGITALEN WANDEL

Arbeiten und Lernen verändert sich grundlegend – auch für Auszubildende und Ausbilder*innen.

Auszubildender
Fachinformatiker
Systemintegration:
Lennart Murkovic
Vorstandsverwaltung
Informationstechnologie

Der Weiterentwicklung und dem Ausbau neuer Qualitätsstandards kommt ein besonderes Augenmerk in der Ausbildung zu.

In unseren Seminaren für die Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragten lag der Schwerpunkt 2019 deshalb auf dem Thema Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Ausbildung innerhalb der IG Metall. Besonders schauten wir auf die Auszubildenden und deren Erwartungen an digitales Arbeiten, aber auch auf die zukünftige Rolle als Ausbilder. Welche Kompetenzen werden zukünftig stärker benötigt und rücken in den Fokus bei der Betreuung von Auszubildenden? Das Seminar startete mit einem interessanten und anregenden Input zum Thema Digitalisierung in der Ausbildung. Danach erarbeiteten die Teilnehmenden in kleinen Teams, wo die IG Metall hierzu aktuell steht und wie die Ausbildung in einer digitalen Umwelt aussehen kann.

Digitalisierung „live“ erleben

Als praktische Übung folgte – ohne vorherige Anleitung – die selbständige Erarbeitung und Anwendung von digitalen Techniken zur Erstellung von „Stop-Motion-Filmen“ (eine spezielle Filmtechnik, bei der durch schnelle Aneinanderreihung unbewegter Bilder eine Illusion von Bewegung erzeugt wird). Die Teilnehmenden lernten dadurch die Herausforderungen im Zusammenhang mit medienpädagogischen Lehr- und Lernprozessen bei der Anwendung von digitalen Instrumenten kennen.

Kaufmännische
Auszubildende:
Melissa Gegner
Geschäftsstelle
Westmittelfranken

Ansprechpartnerinnen für
die berufliche Erstausbildung:

- ▶ Katarina Fay
- ▶ Jasmin Welzenheimer



Ausbildung bei der IG Metall

Auch 2019 fand wieder das Einstiegsseminar „Mein Ausbildungsplatz ist bei der IG Metall“ für unsere neuen Auszubildenden des aktuellen Jahrgangs statt. Eine Woche lang lernten sie sich als Gruppe im Bildungszentrum Bad Orb intensiv kennen und erarbeiteten sich viele relevante Themen rund um die IG Metall und ihre Ausbildung.

Unsere Ausbildungsberufe

- ▶ Fachinformatiker*in Systemintegration
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
- ▶ Koch/Köchin

Neu bei der IG Metall: Ausbildung

Fachinformatiker*in Systemintegration

Fachinformatiker*innen setzen fachspezifische Anforderungen in komplexe Hard- und Softwaresysteme um. Sie analysieren, planen und realisieren informations- und telekommunikationstechnische Systeme. Fachinformatiker*innen führen neue oder modifizierte Systeme der IT-Technik ein. Kund*innen und Benutzer*innen unterstützen sie mit fachlicher Beratung, Betreuung und Schulungen. Typische Einsatzgebiete in der Fachrichtung Systemintegration sind zum Beispiel Rechenzentren, Netzwerke, Client-Server-Systeme, sowie Fest- oder Funknetze.

Zahlen, Daten, Fakten

Berufliche Erstausbildung seit **1997**
Anzahl aller Auszubildenden bundesweit:
304 (seit 1997)
Anzahl der Ausbildungsbetriebe **2019: 22**



Auszubildender Koch:
Lukas Schiestl
Bildungszentrum
Lohr-Bad Orb

JUNGE AKTIVE

Personalentwicklung im Ehrenamt

Die IG Metall in den Betrieben durch junge aktive Kolleg*innen stärken – das ist der Ansatz der Ausbildungsreihe „Junge Aktive“. Ausgangspunkt ist ein eigenes Arbeitsvorhaben zum Auf- oder Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen. Dafür werden – mit Modulen wie Projektmanagement, Präsentationstechniken, Öffentlichkeitsarbeit oder Kampagnenplanung – die Methoden vermittelt. Zugleich werden die Projekte in dieser Seminarreihe professionell begleitet und beraten.

Eine gezielte Nachwuchsförderung ist auch im Ehrenamt erforderlich. Daher führen wir seit 2010 in Kooperation mit den IG Metall Bezirken Qualifizierungsreihen durch, die sich an „Junge Aktive“ im Betrieb wenden. „Junge Aktive“ sind Vertrauensleute, Betriebsrats- und Jugendvertretungsmitglieder sowie engagierte und interessierte Kolleg*innen. Die „Personalentwicklung im Ehrenamt“ – so der offizielle Titel – ist ein Gemeinschaftsprojekt von vier Partnern: den Bezirken und Geschäftsstellen, den ehrenamtlichen Teilnehmer*innen und dem Funktionsbereich Personal beim Vorstand der IG Metall. Die Inhalte und die Ausgestaltung dieser Personalentwicklungsmaßnahme werden auf der Basis eines Rahmenkonzepts an die jeweiligen bezirklichen und betrieblichen Bedürfnisse angepasst. Neben den vertieften Einblicken

in die Strukturen, internen Prozesse und die „Junge Aktive“ weiter auf Erfolgskurs

44 Ausbildungsreihen seit 2010 in allen Bezirken

Mehr als **500** aktive IG Metall*innen haben bei „Junge Aktive“ teilgenommen.

6 weitere neue Reihen starten in 2020.

Was gibt es Neues?

- ▶ Die IG Metall startete im Dezember 2019 mit dem Bezirk Küste eine Pilotreihe „Aufbau Junge Aktive Plus“.
- ▶ Im Juni 2019 hat in Varel die dritte Frauenbildungswoche des Bezirks Küste stattgefunden.
- ▶ Die erste Frauenbildungswoche des Bezirks Bayern wurde im Juli 2019 in Inzell durchgeführt.

politischen Wertevorstellungen der IG Metall vermitteln wir die Methodik systematischen projektförmigen Arbeitens. Das Format verknüpft theoretische und praktische Bildung in insgesamt fünf Modulen und ist in allen IG Metall-Bezirken etabliert. Dabei verwirklichen die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Projekte. Von Betriebsvereinbarungen, einer „sozialen Woche für Auszubildende“ über „Gewerkschaftsrechte im Betrieb“, „Fair Play“ am Arbeitsplatz bis hin zum „ABC für Vertrauensleute“ – die Projekte, die entstehen, sind so unterschiedlich und vielfältig wie die teilnehmenden Gewerkschafter*innen und die Betriebe, aus denen sie kommen.

„JUNGE AKTIVE PLUS“

IG Metall Bezirk Küste startet Aufbauqualifikation

Mit 14 Teilnehmenden startete im Dezember 2019 die erste Aufbauqualifikation im IG Metall Bezirk Küste. Mit ihr sollen Ehrenamtliche, die die Ausbildung bereits durchlaufen haben, weiter begleitet und gestärkt werden.

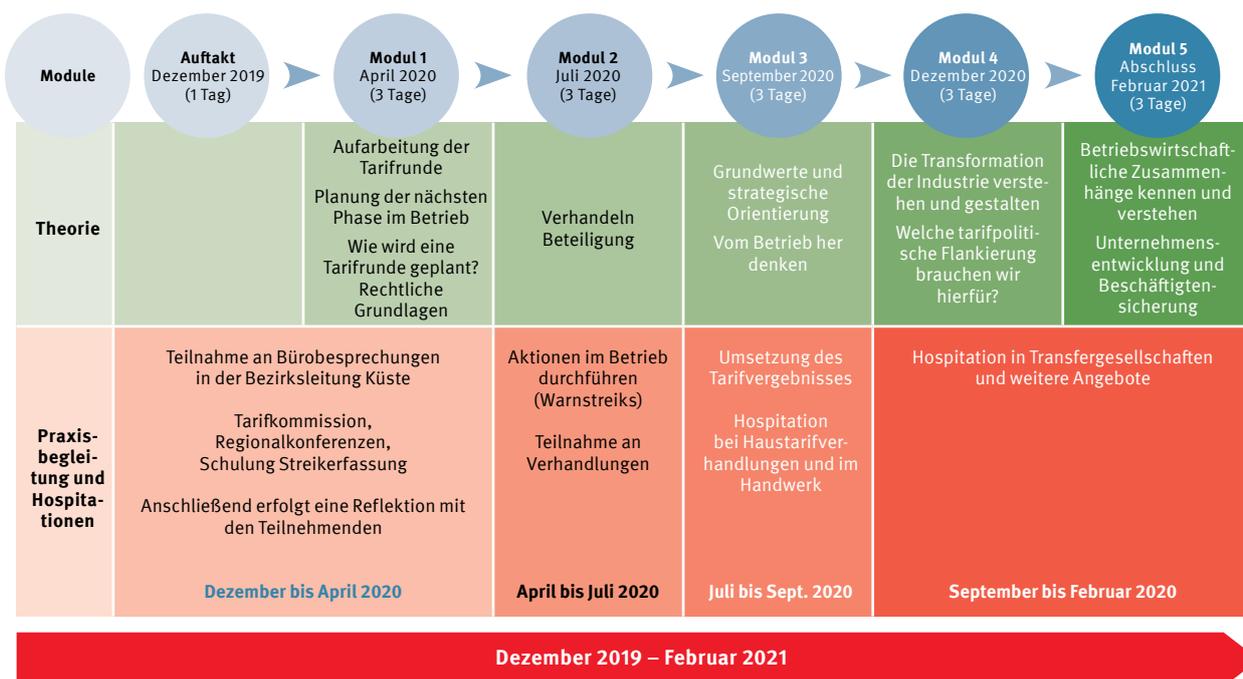
Ziel ist, die betriebliche Präsenz und tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall zu erhöhen. Daher sind die Konzeption, die Themen und Termine auf eine beteiligungsorientierte Tarifkampagne und die Umsetzung der Tarifergebnisse sowie auf eine aktive Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse in der industriellen Transformation gerichtet. Die Seminarmodule sind verbunden mit der Einbeziehung der Teilnehmenden in strategische Bürobesprechungen, Tarifkonferenzen, Kommissionsitzungen und Verhandlungen – auf diese Weise lernen sie praktisch die überbetrieblichen Zusammenhänge der Tarifarbeit kennen.

Die neue Pilotreihe „Junge Aktive plus“ wurde zusammen mit dem Funktionsbereich Personal konzipiert.

Bezirk Küste baut auf

- 7** Reihen „Junge Aktive“ mit 110 Teilnehmenden erfolgreich durchgeführt
- 6** weitere Vernetzungstreffen im Nachgang der Reihen
- 4** zusätzliche eigene Reihen „Junge Aktive“ durch die Geschäftsstelle Region Hamburg

AUFBAU JUNGE AKTIVE PLUS



30 junge Aktive aus den IG Metall Geschäftsstellen Amberg, Aschaffenburg, Rosenheim und Nürnberg kamen vom 3. bis 6. Juli 2019 zur ersten bayerischen Frauenbildungswoche „Frauen(t)räume“ in die Kritische Akademie Inzell. Das Projektteam „Junge IG Metall Bayern“ hat „Frauen(t)räume“ im Rahmen des bayerischen Erschließungsprojekts durchgeführt.

Frauen(t)räume wissen.wagen.weiterkommen

Die erste bayerische Frauenbildungswoche für Frauen unter 35



Christiane Benner (Zweite Vorsitzende), Johann Horn (Bezirksleiter Bayern) und die Teilnehmenden der Frauenbildungswoche

„Frauen(t)räume“ ist Bestandteil unserer Reihe „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“ und möchte Frauen für die IG Metall gewinnen und aktivieren. Der Ansatz ist, die IG Metall neu aus weiblicher und junger Perspektive zu denken. Das Veranstaltungsformat soll gezielt junge Frauen ansprechen und deren Entwicklung im Betrieb und Ehrenamt fördern sowie Potenziale für eine mögliche hauptberufliche Gewerkschaftsarbeit aufdecken.

Zu den Teilnehmerinnen gehören sowohl Funktionärinnen, die schon länger in der IG Metall aktiv sind, als auch neue Kolleginnen. Die Konzeption der Frauenbildungswoche sieht einen attraktiven Mix aus Wissensvermittlung und Vernetzung vor.

Neben thematischen Angeboten (Seminare und Workshops) gibt es „Kreativ-Workshops“ wie Trommeln oder Graffiti. Zum Themenspektrum gehören Zeit- und Stressmanagement, Umgang

JUNGE AKTIVE: DIE IG METALL IM BETRIEB STÄRKEN



Monika Busch
aus dem Ressort Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche ist beim Vorstand für die bezirklichen Qualifizierungsreihen „Junge Aktive“ zuständig.



Mit der Qualifikationsreihe „Junge Aktive“ unterstützt der Bereich Personal

- ▶ den Generationswechsel im Haupt- und Ehrenamt
- ▶ den Anstieg des Frauenanteils sowohl bei den Reihen Junge Aktive als auch im Traineeprogramm
- ▶ die Gewinnung von Traineebewerberinnen mit einem betrieblichem Hintergrund
- ▶ und für viele ist die Ausbildungsreihe die Basis für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit.

mit Stärken und Schwächen oder bewusstes Auftreten und Wirken – denn etwas „wagen“ ist Teil des Programms.

Ganz wichtig ist, dass die zum Teil noch nicht aktiven Kolleginnen die Bevollmächtigten ihrer Geschäftsstellen kennenlernen und erfahren, wie sie sich selbst vor Ort in die IG Metall oder in ihrem Betrieb einbringen können. Daher ist die persönliche Begegnung mit den Organisationsverantwortlichen Bestandteil der Reihe. Dazu gehört auch eine Diskussion mit der Zweiten Vorsitzenden und dem Bezirksleiter.

Die Frauen gehen gestärkt aus der Woche heraus und können ihre Fähigkeiten nun besser einschätzen und selbstbewusster agieren, sei es im Betrieb oder im privaten Umfeld. Außerdem haben sie die IG Metall als Partnerin für einen entscheidenden Abschnitt ihres Lebens erkannt. Einige Kolleginnen haben sich bereits für weitere IG Metall Seminare angemeldet, sind bei ihrer IG Metall vor Ort aktiv geworden und bringen sich in Gremien oder Veranstaltungen ein. Fazit: Frauenspezifische Personalentwicklung im Ehrenamt funktioniert!

583

Trainee-
absolvent*innen
seit 2000

- ▶ 35 Traineelehrgänge seit Mai 2000
- ▶ 583 Absolvent*innen,
(388 Trainees und 195 Modulteilnehmer*innen)
- ▶ Verbleib der Trainees in den
IG Metall Gliederungen:
Geschäftsstellen: 249
Bezirksleitungen: 44
Vorstandsverwaltung: 55
Bildungszentren: 17
Außerhalb der IG Metall: 23

37. Trainee-Lehrgang
**1. November 2019
bis 31. Oktober 2020**



TRAINEEAUSBILDUNG

Gewerkschaftsarbeit als Beruf

Die Traineeausbildung ist die zentrale Säule der Personalentwicklung im politischen Bereich der IG Metall. Jedes Jahr im Mai und November beginnt ein neuer Lehrgang.

Um für eine hauptberufliche politische Arbeit in der IG Metall gut vorbereitet zu sein, absolvieren junge Frauen und Männer die Trainee-Ausbildung. Das Trainee-Programm richtet sich an Aktive innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft, die ihr Engagement zum Beruf machen wollen. Das Traineeprogramm besteht aus theoretischer und praktischer Qualifizierung. Zwischen den Praxisphasen liegen die Seminarmodule. In den Seminaren wird das Hintergrundwissen für die hauptberufliche Gewerkschaftsarbeit vermittelt: Tarifpolitik, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Grundkenntnisse,

Arbeits- und Sozialpolitik, individuelles und kollektives Arbeitsrecht. Außerdem lernen sie: Wie präsentiere ich etwas? Was bedeutet Kommunikation? Wie plane ich ein Projekt? Die theoretischen Teile des Programms werden auch von denjenigen genutzt, die in Geschäftsstellen, Bezirksleitungen, Projekten oder in der Vorstandsverwaltung direkt in ihren Arbeitsbereich einsteigen (so genannte Modul-Teilnehmer*innen). Damit durchlaufen fast alle neuen Hauptamtlichen das Trainee-Programm. Der Ausbildungsrahmenplan – auch für die Bezirks- und Vorstandsebene – orientiert sich an den

23

Trainees haben in 2019 ihre Ausbildung begonnen.

36. Trainee-Lehrgang
1. Mai 2019
bis 30. April 2020

Kernaufgaben guter Geschäftsstellenarbeit. Die Ausbildung wird begleitet durch Feedback und die Entwicklung und Anwendung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen.

Außerdem nehmen an den Theorieseminaren weitere 19 politische Sekretär*innen teil.

Die Trainees 2019

Der 36. Lehrgang

Eva Wohlfahrt, Eileen Müller, Sascha Futh, Oliver Scheld, Marcel Stegmeyer, Jan Neumann, Falk Bindheim, Susann Grieger, Marcel Meqemeja, Maximilian Fichtner, Nicole Ilbertz, Elena Bauer, Sophie Unger, Melanie Schneider, Suekran Budak, Melanie Geissler, Margit Schmidt

Der 37. Lehrgang

Joao Maia, Mechthild Siegel, Maximilian Strötzel, Sven Kronfeld, Harun Durukan, Raimund Meß, Domenic Pafel, Nico Bucher, Tanja Steidle, Meike Gras, Mehmet Yaman, Tim Höwing, Simon Benemann, Julia Schöfer, Carolin Geist, Martin Plannerer, Melissa Reuter, Ramona Johnke

DAS TRAINEE-PROGRAMM IM ÜBERBLICK

Organizing, Mitgliedererschließung, Mitgliederorientierung

Theoriephasen	Praxiseinsätze	Arbeitstechniken und Kommunikation	Persönliche Kompetenz
Gewerkschaftspolitik und Gesellschaftstheorie	Geschäftsstelle	Präsentationen	Rollenklärung
Tarifpolitik	Vorstand	Beratungskompetenz	Selbstleitung
BWL und VWL	Bezirksleitung	Projektarbeit	
Industrielle Beziehungen Betriebspolitik		Kommunikationstraining	
Arbeitsrecht		Mitgliederansprache	
Sozialpolitik		Kollegiale Beratung	

EVALUATION TRAINEEPROGRAMM

Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis

Mit der Einführung des Traineeprogramms im Jahr 2000 hat die systematische Ausbildung von Nachwuchskräften in der IG Metall begonnen. Fast 600 Kolleg*innen (Trainees und junge Hauptamtliche, die bereits bei der IG Metall beschäftigt sind und an den Seminar-Modulen teilnehmen) haben das Programm durchlaufen – nahezu die Hälfte der politischen Sekretär*innen der IG Metall.

Das Traineeprogramm ist seitdem in seiner Grundstruktur – einjährige Dauer, Kombination aus Praxis- und Theoriephasen – unverändert; Inhalte, Methoden, Konzeptionen und Instrumente der Ausbildung werden jedoch stetig weiterentwickelt. Dazu tragen Feedbackrunden mit den Teilnehmenden und Absolvent*innen, Workshops mit Bevollmächtigten oder der Austausch mit Traineebeauftragten bei. Auch die fachliche Expertise von außen ist gefragt. Deshalb wurde das Programm ein Jahr nach

der Einführung (2001) von zwei Wissenschaftlern – Prof. Dr. Jürgen Prott und Prof. Dr. Florian Schramm (beide von der damaligen Hochschule für Wirtschaft und Politik/HWP) unter gewerkschafts- und berufssoziologischen sowie unter betriebs- und personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten evaluiert. Der Tenor beider Gutachter war, dass die IG Metall mit dem Traineeprogramm auf dem richtigen Weg einer modernen Personalentwicklung sei.

Vergleichsstudie 2019

Um mit dem Abstand mehrerer Jahre und nach 36 weiteren Traineejahrgängen erneut eine Sicht von außen bei der Weiterentwicklung des Programms einzubeziehen, hat die IG Metall in 2019 eine weitere Studie aus der Perspektive der Organisationsberatung und der Fachwissenschaft in Auftrag gegeben: Nordlicht Management Consultants und Prof. Dr. Guido Friebel, Wirtschaftswissenschaftler von der Goethe-Universität Frankfurt

am Main, haben das Traineeprogramm der IG Metall mit 27 anderen Traineeprogrammen von Organisationen und Unternehmen verglichen (acht Wirtschaftsunternehmen, sechs Institutionen aus dem öffentlichen Sektor, dreizehn Non-Profit-Organisationen). Ihre Befunde, Einschätzungen und Empfehlungen lassen sich so zusammenfassen:

Die vergleichende Studie bestärkt die IG Metall in ihrem

Vorgehen in vielen zentralen Aussagen. Die im Vergleich zu anderen Organisationen frühzeitige Einführung des Traineeprogramms und dessen regelmäßige Weiterentwicklung im Laufe der Jahre hat sich bewährt.

Die Analyse des aktuellen Forschungsstandes zum Nutzen von Trainee- und Einarbeitungsprogrammen ergibt, dass Unternehmen und Organisationen zum einen

von einem – allerdings nicht exakt bezifferbaren – Produktivitätsanstieg durch Zuwachs an Wissen und Fertigkeiten profitieren. Wesentliche positive Effekte entstehen zum anderen durch Faktoren wie Einstellung, Motivation und Selbstklärung, d.h. durch die stärkere Identifikation mit den Zielen und Werten sind damit höhere Arbeitszufriedenheit, höheres Engagement und niedrigere Mitarbeiterfluktuation verbunden.

Für eine politische Organisation wie die IG Metall nehmen die normative Begründung und die Inhalte – d.h. die Vermittlung und Verankerung der Werte und Ziele – eine besondere Stellung ein. Die Geschlossenheit und Übereinstimmung in Werten und Zielen und ihre Aktualisierung und Umsetzung ist ein ausschlaggebender Faktor für erfolgreiche hauptberufliche Gewerkschaftsarbeit. Das Traineeprogramm spielt mit seinen Theorie- und Praxisphasen die maßgebliche Rolle in der Vorbereitung darauf.

Der Vergleich zeigt, dass die IG Metall absolut im Trend liegt und durch das bereits im Jahr 2000 eingeführte und ständig weiterentwickelte Traineeprogramm sogar als Trendsetter bezeichnet werden kann.

Die Integration des Traineeprogramms in lebensbegleitendes/berufsgleitendes Lernen ist eines der als Entwicklungsthemen identifizierten Felder. Hier können durch das Zusammenwirken von Traineeprogramm und anschließender systematisierter Weiterqualifizierung sowie individualisierter Förderung Potenziale der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Traineeprogramms noch besser berücksichtigt und gefördert werden. Dies gilt in besonderer Weise in den ersten Jahren der beruflichen Entwicklung.

Ein weiterer Trend ist der Ausbau von Kooperationen unterschiedlicher Ebenen als Gestaltungselement. Bereits jetzt zeichnet das Traineeprogramm der IG Metall die sehr gute interne Kooperation zwischen den verschiedenen Gliederungsebenen aus. Überlegungen und Entscheidungen darüber, welche weiteren internen und externen Kooperationen mit anderen Gewerkschaften, mit Betriebsratsgremien, mit Organisationen und Einrichtungen im Non-Profit- und im Bildungsbereich (insbesondere House of Labour) für das IG Metall Traineeprogramm Sinn ergeben und gefördert werden sollten, bieten sich an. Im Vergleich der Inhalte von

Traineeprogrammen wird eine wachsende Bedeutung von öffentlicher Kommunikation durch elektronische Medien („Social Media“) sichtbar. Eines der untersuchten Traineeprogramme bietet hierzu spezielle Lerninhalte an. Dies hieße – auf die politische Gewerkschaftsarbeit übertragen –, die Lerninhalte im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und politische Kommunikation auszubauen.

Eine Verstetigung durch die im Traineeprogramm aufgebauten Netzwerke in Form einer systematischen Alumniarbeit, wie beispielsweise die Durchführung von regelmäßigen Absolvent*innenveranstaltungen, ist ein mögliches Entwicklungsthema.

Schlussfolgerungen: Die vergleichende Studie hat gezeigt, dass die Traineeausbildung der IG Metall auf der Höhe der Zeit und solide und organisationspezifisch konzipiert ist. Die Anregungen aus der Studie werden aufgenommen, wesentlicher Bezugspunkt bei der Weiterentwicklung ist die Verknüpfung mit dem Projekt „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“. Dadurch lassen sich Organisations- und Personalentwicklung noch enger verzahnen – mit dem Traineeprogramm als Schnittstelle.



Führungskräfteentwicklung:

DAS ENTWICKLUNGSCENTER

In Vorbereitung auf die Organisationswahlen 2020 hat das Ressort Personalentwicklung/ Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche das EntwicklungsCenter als ein Unterstützungsangebot zur Auswahl und Entwicklung von Führungskräften entwickelt. Mit externer Begleitung wird das Erstellen eines Anforderungsprofils anhand des mittlerweile etablierten 5 x 5-Kompetenzmodells entlang der örtlichen und bezirklichen strategischen Planungen unterstützt.

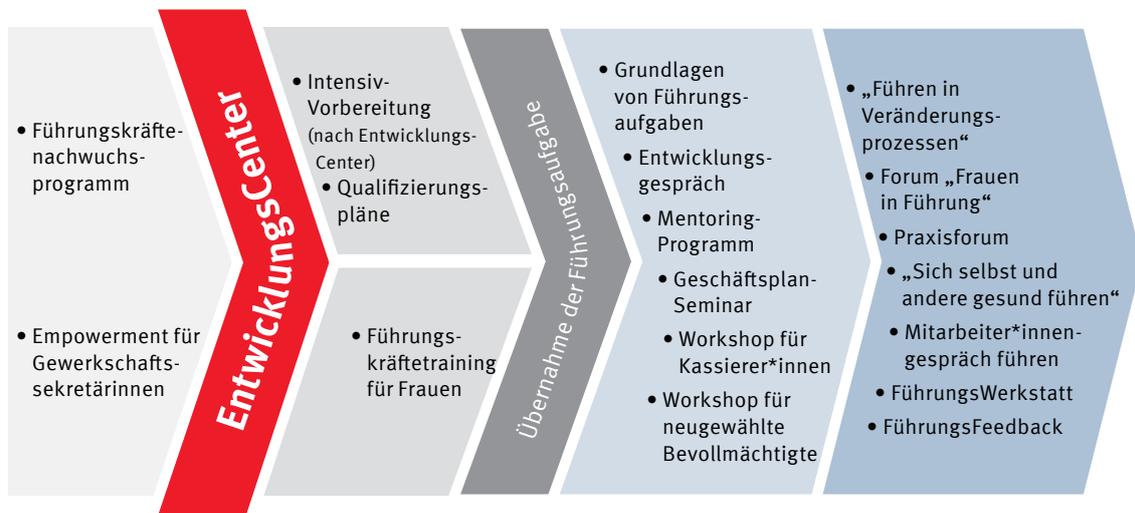
Durch die kompetente Beratung des Ortsvorstandes bzw. der Findungskommission erfolgt eine systematische Betrachtung von potenziellen zukünftigen Bevollmächtigten. Die Breite der Unterstützung reicht von der gemeinsamen Entwicklung des Anforderungsprofils bis zur konkreten Umsetzung der Gespräche. Die örtlichen Bedarfe stehen dabei im Fokus. Das

systematische Vorgehen stärkt die Legitimation des Wahlvorschlags und ermöglicht eine bestmögliche Vorbereitung auf die Übernahme des Wahlamtes. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer am EntwicklungsCenter bekommen eine Qualifizierungsberatung und passgenaue Angebote zur Bearbeitung ihrer Entwicklungsthemen.

Intensiv-Vorbereitung und Entwicklungsgespräch

An das EntwicklungsCenter schließt sich für die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten die Intensiv-Vorbereitung an. Diese umfasst die Erschließungskompetenz, eine Hospitation bei einer erfahrenen Führungskraft mit einem ähnlichen Arbeitsbereich, einen Workshop zur Ziel- und Strategieentwicklung sowie die Teilnahme am Mentoring-Programm und weiteren Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte.

QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



INTENSIV-VORBEREITUNG AUF DIE ÜBERNAHME VON FÜHRUNGS-AUFGABEN

1	Erschließungskompetenz: 100-Tage-Projekt, Erschließungsbeauftragte*r in der Geschäftsstelle, Einsatz in einer anderen Geschäftsstelle, Projekteinsatz
2	Hospitation: Hospitation bei einem*r Bevollmächtigten in einer vergleichbaren Geschäftsstelle in einem anderen Bezirk
3	Ziel- und Strategieentwicklung: Unterstützt durch einen Strategieworkshop wird eine mittelfristige Strategie für die Geschäftsstelle entwickelt und präsentiert.
4	Mentoring-Programm und weitere Qualifizierungen: Geschäftsplan-Seminar, Teilnahme am Praxisforum, ggf. externe Angebote etc. ...
5	Entwicklungsgespräch: Entwicklungsziele und Feedback in den sechs Monaten nach Übernahme der Führungsaufgabe

Einige Monate nach Übernahme der Führungsaufgabe findet ein Entwicklungsgespräch statt, welches eine systematische Selbstreflexion und differenzierte Standortbestimmung in der neuen Aufgabe ermöglicht und bei der Entwicklung der eigenen Führungskompetenz als Kompass dienen kann. Darüber hinaus wirkt die Teilnahme am Mentoring-Programm als wertvolle Unterstützung in den ersten Monaten als Führungskraft.

Ansprechpartner für die Führungskräfteentwicklung:

- ▶ Sven Frye
Ressort Personalentwicklung/
Aus- und Weiterbildung
für Hauptamtliche



HOUSE OF LABOUR

Lehre – Forschung – Mitbestimmung

Im Gespräch: Rainer Gröbel (Personalleiter IG Metall und Geschäftsführer Academy of Labour, rechts im Bild) und Martin Allespach (Geschäftsführer Academy of Labour und Direktor Europäische Akademie der Arbeit).

Rainer Gröbel

Im Jahr 2015 wurden die Academy of Labour und das House of Labour gegründet. Seitdem

hat sich vieles getan. Wie ist der aktuelle Stand?

Wir haben unser neues Gebäude am Campus Westend der Goethe-Universität im Oktober 2019 bezogen und auch schon mit Veranstaltungen und Seminaren im neuen Haus auf uns aufmerksam machen können. Am 23. Januar hatten wir eine außerordentlich spannende Podiumsdiskussion zum Thema „Mitbestimmung und Personalmanagement im Wandel“ mit Christiane Benner, Michael Brecht, KBR- und GBR-Vorsitzender von Daimler, Dr. Elke Eller, Arbeitsdirektorin von TUI, und Professor Markus Helfen von der Universität Innsbruck. Unsere Studierenden, aber auch viele Gäste aus Wissenschaft und Praxis beteiligten sich rege an der Diskussion.

Das House of Labour kommt somit seiner Vision näher?

Genau – wir beginnen damit, das House of Labour auch räumlich als Ort des sozialen Dialogs und Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis zu nutzen und neue Akzente im Bereich Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen sowohl für die Forschung als auch die Lehre zu

setzen. Unser Anspruch ist dabei, einen nachhaltigen Beitrag zur Veränderung und Verbesserung der Arbeitswelt zu leisten. Das wollen wir mit unseren Studien- und Seminarangeboten, Forschungsprojekten und mit Veranstaltungen wie der zuvor genannten erreichen.

Was gibt es Neues zu den Studien- und Seminarangeboten?

Unser Studien- und Seminarangebot erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Mit unserem Bachelorstudiengang Business Administration mit Schwerpunkt Personal und Recht sind wir gerade mit dem fünften Jahrgang gestartet und mit unserem Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement mit dem dritten Jahrgang.

Mit Stand heute haben wir 81 Studierende. Davon haben 11 ihren Bachelor und 26 ihren Zertifikatslehrgang absolviert.

Viele Kolleg*innen aus Betriebs- und Personalräten sowohl kleinerer, mittlerer und großer Unternehmen sowie viele hauptamtliche Kolleg*innen studieren inzwischen bei uns. Zukünftig soll ein MBA-Studiengang mit Schwerpunkt Nachhaltiges Management unser Angebot ergänzen. Dieser befindet sich aktuell noch in der Akkreditierungsphase.

MEILENSTEINE

House of Labour 2015–2018

2015

Gründung des House of Labour und der Academy of Labour

September 2016

Beginn des ersten Jahrgangs des Bachelorstudiengangs Business Administration – Personal und Recht

Februar 2017

Beginn des ersten Jahrgangs des Zertifikatslehrgangs Beteiligungsmanagement (BM)

Was ist das House of Labour?

Das House of Labour am Campus Westend der Goethe-Universität in Frankfurt am Main ist das gemeinsame Dach der Europäischen Akademie der Arbeit und der Academy of Labour.

Die traditionsreiche Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) bildet mit ihrem elfmonatigen Vollzeitlehrgang und den gesellschaftspolitischen Forschungsprojekten eine der beiden Säulen des House of Labour. Seit fast 100 Jahren erhalten Arbeitnehmer*innen an der EAdA eine Ausbildung in den Schwerpunkten Volks- und Betriebswirtschaft, Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen und erlangen so die Befähigung, ihre vielfältigen demokratischen Mitwirkungsrechte in Staat, Gesellschaft und Unternehmen im Interesse der Arbeitnehmer*innen wahrzunehmen.

An der Academy of Labour werden die Bachelor- und Masterstudiengänge des House of Labour sowie Zertifikatsstudiengänge und verschiedene Seminare und Veranstaltungen aus dem Bereich Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen angeboten. Der Bachelorstudiengang Business Administration mit Schwerpunkt Personal und Recht ist deutschlandweit einzigartig: Erstmals vermittelt ein BWL- bzw. Managementstudiengang auch die Themen Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung aus gesellschaftswissenschaftlicher Sicht. Auch der Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement der Academy of Labour hat eine einzigartige Konzeption: Interessenvertreter*innen erlernen die politischen, soziologischen und rechtlichen Hintergründe von Beteiligungsprozessen ebenso wie die praktischen Implikationen und methodischen Werkzeuge.

Martin Allespach

Das House of Labour bildet einen wichtigen Baustein in der Personalentwicklung

der IG Metall. Was ist das Besondere?

Unsere Studiengänge zeichnen sich durch ihre berufsintegrative Gestaltung mit einer engen Verzahnung von Theorie und Praxis aus. Die Studierenden bearbeiten während des gesamten Studiums ein Projekt, das sich mit einem Thema aus ihrer täglichen Praxis befasst. Das neu erworbene Wissen aus dem Studium, etwa aus dem Bereich Betriebswirtschaft oder Organisationstheorie, kann direkt in das Projekt einfließen. Durch den Theorie-Praxis-Transfer und die Umsetzung der Projekte entsteht ein wechselseitiger Wissens- und Erfahrungsaustausch, von dem alle Seiten profitieren: die Studierenden, die Geschäftsstellen und die IG Metall als Organisation.

Im Zuge der industriellen Transformation wird immer wieder die Bedeutung von Weiterbildung betont. Welche Rolle spielt dabei das House of Labour?

In der Tat erfordern die Digitalisierung und die mit ihr verbundenen Umbrüche neue Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten und ihre Vertreter*innen. Die Digitalisierung so zu gestalten, dass die Beschäftigten

an den Veränderungsprozessen beteiligt werden und mitbestimmen können, ist uns dabei ein wichtiges Anliegen und daher Kerninhalt unseres Zertifikatslehrgangs Beteiligungsmanagement. Der Umgang mit den Folgen der Digitalisierung aus Arbeitnehmer*innensicht ist auch Bestandteil des Bachelorstudiums, wenn es etwa um Fragen aktueller Herausforderungen der betrieblichen Interessenvertretung geht.

Warum ist gerade das Thema Beteiligung am House of Labour gut aufgehoben?

Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Mitbestimmungsakteur*innen. Das ist in unserer Gründungsgeschichte verankert und spiegelt sich in unseren Studiengängen wider. Den Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement haben wir gemeinsam mit Expert*innen der IG Metall ins Leben gerufen, da wir seinerzeit festgestellt haben, dass eine systematische Ausbildung im Beteiligungsmanagement lebendige, demokratische Kräfte in den Betrieben fördert. Die Zertifizierung durch unseren Kooperationspartner*innen und die Platzierung am House of Labour unterstreicht den besonderen Charakter und Anspruch des Lehrgangs.

September 2017

Beginn des zweiten Jahrgangs des Bachelorstudiengangs Business Administration – Personal und Recht

September 2018

Beginn des dritten Jahrgangs des Bachelorstudiengangs Business Administration – Personal und Recht

Oktober 2018

Abschlussfeier für die ersten Absolvent*innen



Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement

Die Ansprüche der Beschäftigten haben sich gewandelt. Sie wollen mitreden, wenn es um ihre Zukunft geht. Und sie wollen ihre Kompetenzen und ihr Wissen einbringen. Damit sind veränderte Anforderungen an das Beteiligungsmanagement verbunden, denen in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit Rechnung getragen werden muss.

Wie können Beschäftigte beziehungsweise Mitglieder in Arbeitsprozesse und Entscheidungen von Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften und politischen Organisationen einbezogen werden? Welche beteiligungsorientierten

Arbeitsformen können dies unterstützen? Wie lässt sich die direkte Demokratie und die repräsentative Demokratie, etwa in der betrieblichen Mitbestimmung und den gewerkschaftlichen Gremien, verzahnen? Solche und ähnliche Fragen verweisen auf inhaltliche, soziale und methodische Kompetenzen bei den Beteiligungsagierenden.

Mit dem Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement wurde ein modular aufgebauter Lehrgang konzipiert, der das Thema Beteiligung ganzheitlich adressiert und abwechslungsreich vermittelt. Erstmals können Interessenvertreter*innen systematisch erlernen, wie Beschäftigte beziehungsweise Mitglieder in



„Ich habe gelernt, wie ich als Betriebsrätin Beteiligungsprozesse effektiv gestalten kann.“

Alexandra Lindhorst,
Betriebsrätin bei Weidmüller
Interface GmbH & Co. KG
(Absolventin des zweiten Jahrgangs)

MEILENSTEINE House of Labour 2019–2021

Januar 2019
Beginn des zweiten Jahrgangs
des Zertifikatslehrgangs
Beteiligungsmanagement (BM)

September 2019
Beginn des vierten Jahrgangs des
Bachelorstudiengangs Business
Administration – Personal und Recht

Oktober 2019
Eröffnung des neuen House of
Labour am Campus Westend der
Goethe-Universität Frankfurt



„Partizipationsprozesse steuern – dies wird im Lehrgang ganzheitlich vermittelt.“

Markus Büchting,
Leiter des Zertifikatslehrgangs
Beteiligungsmanagement

Prozesse eingebunden werden können – über die politischen, soziologischen und rechtlichen Hintergründe sowie die praktischen Implikationen bis hin zu den methodischen Werkzeugen. Für betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften ist das Thema von großer Bedeutung. Denn gerade in Zeiten des gesellschaftlichen und digitalen Wandels ist die grundlegende, systematische Beteiligung der Mitglieder beziehungsweise Beschäftigten entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg von politischen Prozessen. Nur durch die kontinuierliche Einbeziehung der Beschäftigten in die Veränderungsprozesse kann Transparenz und darauf basierende Zustimmung erreicht werden.

Der Lehrgang besteht aus vier Modulen mit einer Präsenzzeit von je einer Woche sowie einer abschließenden Projektstudienarbeit,

in der die Teilnehmenden die Umsetzung eines Beteiligungsprojektes wissenschaftlich dokumentieren. Die Module **Methoden und Praxis** sowie Teile der Module **Soziologie und Organisation** und **Recht und Demokratie** finden sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten in allen vier Terminen wieder. Dadurch werden die Methodenvielfalt und der Theorie-Praxis-Transfer

„Inhaltlich spannend, hohes Niveau und deutlicher Praxisbezug. Das ist das Besondere an diesem Lehrgang.“

Alex Brose, Gewerkschaftssekretär
in der Geschäftsstelle Rostock
(Absolvent des zweiten Jahrgangs)



gewährleistet. Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Hochschulzertifikat über 31 Credit Points.

Dezember 2019
Zweite Abschlussfeier
für die Absolvent*innen

Januar 2020
Beginn des dritten Jahrgangs
des Zertifikatslehrgangs
Beteiligungsmanagement (BM)

2021
Feier zum 100-jährigen
Bestehen der Europäischen
Akademie der Arbeit

DAS BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die IG Metall setzt sich für gesunde und faire Arbeitsbedingungen in den Unternehmen ein. Und sie gibt selbst ein Vorbild: Als Arbeitgeber stellen wir unseren Beschäftigten vielfältige Gesundheitsangebote bereit.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der IG Metall ist ganzheitlich angelegt. Ziel ist die Verankerung einer Kultur, die Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten stärkt. Gesundheit soll dabei positiv beeinflusst und gefördert werden.

Die wichtigsten Säulen unserer Angebote bilden Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches

Eingliederungsmanagement, Suchtprävention, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie Seminare. Die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) sowie die Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen sind uns ein wichtiges Anliegen.

DIE HANDLUNGSFELDER DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Gesundheitsförderung <ul style="list-style-type: none">· Gesundheits-Workshop· BETSI/BETSI Balance Plus· Gesundheits-Checkup 40 plus· Externe Mitarbeiter*innenberatung inkl. Führungskräfte-Coaching· Familienservice	Seminare <ul style="list-style-type: none">· „Sich selbst und andere gesund führen“ (Führungskräfte)· „Fit und gesund“ (politische Sekretär*innen und Verwaltungsangestellte)· „Gesundheitskompetenz“ (Trainees)· „AzubiFit“ (Auszubildende)	Sucht <ul style="list-style-type: none">· Suchthilfe· Suchtprävention
Arbeitssicherheit <ul style="list-style-type: none">· Gefährdungsbeurteilung· Grundbetreuung/Begehung· Unterweisung· Fahrsicherheitstraining	Arbeitsmedizin <ul style="list-style-type: none">· Grundbetreuung/Begehung· Arbeitsmedizinische Vorsorge	BEM <p>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):</p> <ul style="list-style-type: none">· arbeitsplatzbezogene Risiken aufdecken· Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung ergreifen· geeignete Leistungen und Hilfen organisieren

Gesundheitsangebote

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt in der Verantwortung der Führungskräfte. Um ihrer Aufgabe nachkommen zu können, werden sie dabei umfassend von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit unterstützt. Diese beraten bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und bei Unterweisungen. Sie führen Arbeitsplatzbegehungen durch und sind Ansprechpartner*innen für Führungskräfte, Beschäftigte und Arbeitnehmervertreter*innen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit dem BEM werden alle Beschäftigten nach einer längeren Krankheit bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützt, um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Gesundheits-Workshops

Das Ziel des Workshops ist, dass Beschäftigte als Expert*innen ihrer Arbeit mit der Führungskraft in einen Dialog über gesunde Arbeitsbedingungen treten. Mit Unterstützung einer externen Moderation werden im Team gemeinsam Lösungsvorschläge entwickelt. Mögliche Themen können sein: Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit, Kommunikation, Führung, Wertschätzung etc.

Suchtprävention/Suchtberatung

Die Anlaufstelle für Beschäftigte und Führungskräfte beinhaltet die Beratung zu allen Fragen der Sucht, Hilfsangeboten und -möglichkeiten sowie die Vermittlung von Kontakten. Sämtliche Aktivitäten unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht.

Gesundheitsseminare

Bewegung, Ernährung, Entspannung, Umgang mit Stress und Zeitmanagement: Es werden vielfältige Seminare angeboten. Ein spezielles Seminar für Führungskräfte rückt neben praktischen Tipps zur eigenen Gesunderhaltung die Aspekte gesunder und wertschätzender Führung in den Vordergrund.



Externe Mitarbeiter*innenberatung

Eine vertrauliche Beratung durch Ärzt*innen, Psycholog*innen und andere Expert*innen gewährleistet die externe Mitarbeiter*innenberatung INSITE. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten, auch an Führungskräfte und Betriebsrät*innen, die Rat im Umgang mit Mitarbeiter*innen bzw. Kolleg*innen suchen.

12 %

aller Beschäftigten haben das Angebot 2019 in Anspruch genommen.

Familienservice

Mit einem Beratungsangebot bei allen Fragen rund um die Themen »Kinderbetreuung« und »Pflege von nächsten Angehörigen« durch die Expert*innen von INSITE wird ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

Gesundheits-Checkup 40 plus

Der Gesundheits-Checkup für Beschäftigte ab dem 40. Lebensjahr dient der individuellen Vorsorge und bietet eine gute Möglichkeit, das eigene gesundheitliche Bewusstsein und die Gesundheitsverantwortung zu stärken.

Ca.

70 %

aller Beschäftigten ab dem 40. Lebensjahr nehmen teil.

**Im Interview: Frank Jamrowski
Fachkraft für Arbeitssicherheit
bei der IG Metall**

- ▶ Koordination der bundesweiten Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit
- ▶ Ansprechpartner für Führungskräfte, Interessensvertretungen und Beschäftigte
- ▶ Beratung zu Arbeitsschutzthemen



GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Neue Betriebsvereinbarung sichert Beteiligung

Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung zielt auf eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten. Sie umfasst sowohl die technisch-ergonomische als auch die psychische Gefährdungsbeurteilung.

Die neue IG Metall-Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung regelt den Prozess, die Instrumente und insbesondere die Beteiligung aller Akteur*innen: Durch moderierte Gespräche und Workshops werden alle Beschäftigten aktiv in das Gelingen von Verbesserungen eingebunden.

Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hat die*der Vorgesetzte in der jeweiligen Organisationseinheit. Wir sprachen mit Frank Jamrowski, als Fachkraft für Arbeitssicherheit auch für die Gefährdungsbeurteilung bei der IG Metall zuständig.

Weitere Informationen
im IG Metall Intranet:

Home

- > Personal
- > Gesundheitsmanagement
- > Arbeits- und
Gesundheitsschutz
- > Gefährdungsbeurteilung

Interview mit Frank Jamrowski

Frank, seit über einem Jahr bist du als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der IG Metall, wie waren deine ersten Erfahrungen?

Frank Jamrowski: Meine ersten Monate waren geprägt von Gesprächen und Analysen, um mir zunächst einen Überblick über die Arbeitsschutzorganisation innerhalb der IG Metall zu verschaffen. Mein Urteil: Das Thema Arbeitsschutz wird in der Organisation unterschiedlich gelebt und umgesetzt, z. B. bei der Gefährdungsbeurteilung und Sicherheitsunterweisungen. Hier braucht es Unterstützung und Hilfestellungen zur Umsetzung.

Gibt es denn schon solche Hilfestellungen?

Frank Jamrowski: Ja, wir haben eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen. Diese beschreibt die Vorgehensweise zur technisch-ergonomischen und zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Auch für die Durchführung von Unterweisungen haben wir Foliensätze im Intranet zur Verfügung gestellt.

„Mit einem neuen Betreuungskonzept wollen wir künftig eine Beratung auf Augenhöhe und mit Augenmaß für alle Organisationseinheiten anbieten.“

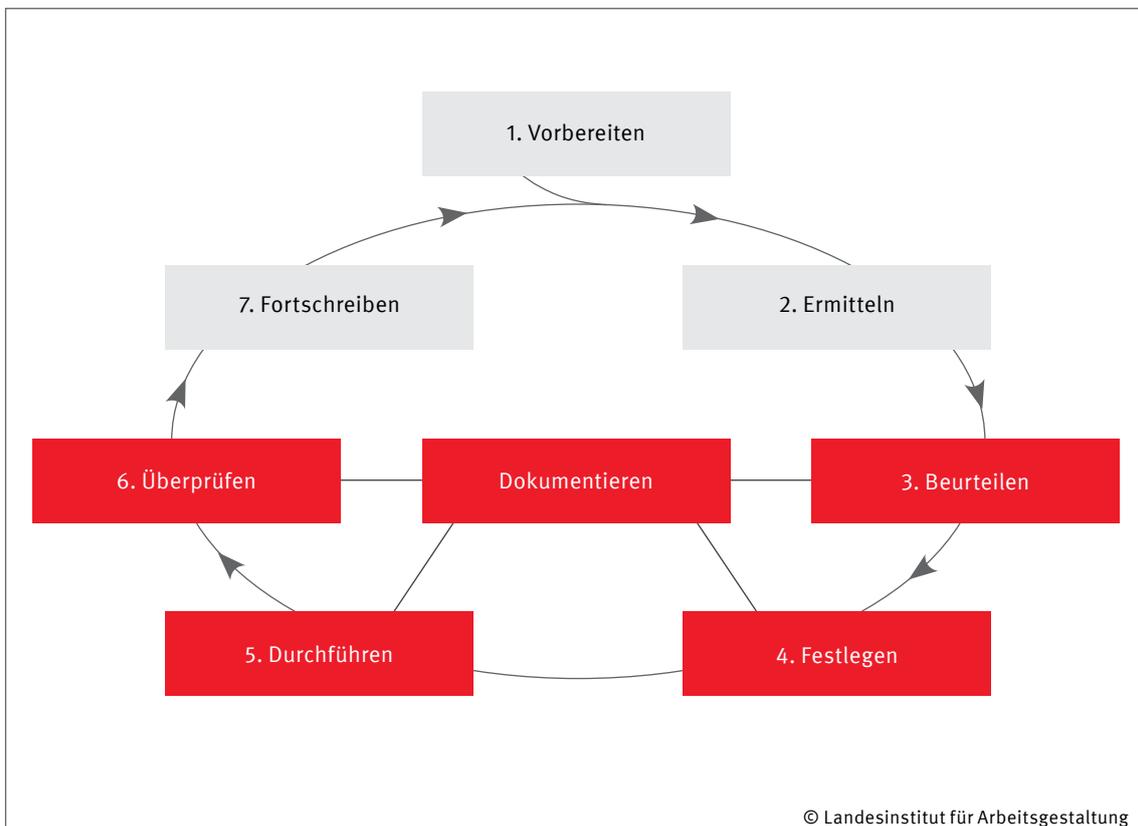
Beschäftigten nachzukommen, jedoch sollte ihnen die Verantwortung im Arbeitsschutz nicht abgenommen werden. Wir werden im nächsten Jahr weitere Hilfsmittel wie zum Beispiel Checklisten und Leitfäden erarbeiten und über das Intranet zur Verfügung stellen. Ein anderes wichtiges Thema ist die flächenweite Betreuung der Gliederungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Wir müssen weg vom pädagogischen Zeigefinger und hin zu einer zielgerichteten Unterstützung der Führungskräfte und Betriebsräte.

Die Beratung soll in allen Einheiten auf Augenhöhe und mit mehr Augenmaß und Fingerspitzengefühl erfolgen. Dazu wollen wir ein neues Betreuungskonzept erarbeiten.

Welche Themen siehst du für die Zukunft?

Frank Jamrowski: Führungskräfte brauchen smarte Instrumente und Hilfestellungen, um ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den

PROZESS DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG





Das Steuerungsgruppen-Team der IG Metall für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Nils Bolwig, Antje Kirschner, Karlheinz Wissel (von links)

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Wer mehr als sechs Wochen Krankheit hinter sich hat und dann sofort wieder hundert Prozent leisten muss, läuft schneller Gefahr, erneut krank zu werden, als jemand, der unter Berücksichtigung seines körperlichen Zustandes am Arbeitsplatz integriert wird.

Deshalb ist langsame Eingliederung notwendig. Mit unserem BEM-Angebot soll die Arbeitsunfähigkeit langzeiterkrankter Beschäftigter möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

Wir prüfen, ob der Arbeitsplatz für den Einsatz nach der Krankheit gesundheitsgerecht gestaltet ist und ob Maßnahmen unterstützend getroffen werden sollten. Zum Beispiel haben Maßnahmen zur Verringerung der direkten Belastung, ein neuer Aufgabenzuschnitt, Hilfsmittel am

Arbeitsplatz oder manchmal auch nur eine befristete Arbeitszeitverkürzung in der Regel eine positive Auswirkung auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten und damit auf die Entstehung von chronischen Krankheiten.

Die neue BEM-Steuerungsgruppe Antje Kirschner (GBR), Karlheinz Wissel (BEM-Beauftragter des Arbeitgebers) und Nils Bolwig (GSBV) freut sich auf eine große Beteiligung an den BEM-Angeboten.

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT TEILHABEORIENTIERT SICHERN

Was ist **BETSI** / **BETSI** Balance Plus?

Betsi bzw. Betsi Balance Plus wendet sich an Berufstätige, die aufgrund gesundheitlicher Beschwerden auch Probleme am Arbeitsplatz haben. Das Programm soll den Gesundheitszustand gezielt verbessern. Es kombiniert einen einwöchigen stationären Aufenthalt in einer Rehaklinik mit ambulanten Therapieeinheiten am Wohn- oder Beschäftigungsort. Betsi wurde von der Deutschen Rentenversicherung entwickelt. Beschäftigte der IG Metall können daran teilnehmen.

Für wen ist **BETSI** / **BETSI** Balance Plus geeignet?

Das Programm soll den Gesundheitszustand gezielt verbessern, indem gesundheitsgerechte Verhaltensweisen gefördert werden. Ziel ist eine langfristige Änderung des Lebensstils.

Betsi richtet sich dabei an Beschäftigte, auf die folgende Faktoren zutreffen:

- ▶ Bewegungsmangel
- ▶ Probleme mit Gewicht bzw. Übergewicht und Ernährung
- ▶ Bluthochdruck
- ▶ Diabetes Mellitus
- ▶ Rückenschmerzen bzw. Beschwerden des Bewegungsapparates

Betsi Balance Plus wendet sich an Beschäftigte, die Unterstützung in folgenden Bereichen suchen:

- ▶ Besserer Umgang mit körperlicher und psychischer Anspannung

190 Beschäftigte haben seit 2014 an BETSI und BETSI Balance plus teilgenommen.



Foto: Shutterstock

- ▶ Stresssituationen richtig erkennen und bewältigen
- ▶ Übergewicht und Ernährung
- ▶ Bluthochdruck
- ▶ Problembewältigung im Alltag

„Das BETSI-Programm hat signifikante positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und den Gesundheitszustand der Teilnehmer*innen.“

Sabine Svatek, Gesundheitsmanagerin

Dorothea Lehnert
Verwaltungsangestellte

Marion Krause
Verwaltungssachbearbeiterin

Martina Köster
Verwaltungsangestellte

Klaudia Funk
Verwaltungsangestellte

Birgit Astor
Verwaltungsangestellte

Cordula Lohaus
Sekretärin

Sonja Ferchland
Verwaltungssachbearbeiterin

40 Jahre

Roger Döllinger
Mitarbeiter Poststelle

Elke Steger
Sekretärin

Margarete Hilkens
Verwaltungsangestellte

Sigrid Haibach
Verwaltungsangestellte

Martina Prange
Verwaltungsangestellte

Christiane Brekitsch
Buchhalterin

Elsbeth Stegemann
Bezirkssekretärin

Claudia Schuhen
Verwaltungs- und Kassenangestellte

Martin Mendrygalla
IT Systemanalytiker

DIENSTJUBILÄEN

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ihr leistet seit vielen Jahren mit Engagement, Leidenschaft und Herzblut einen wertvollen Beitrag zum Erfolg unserer IG Metall.

Wir sagen Danke und Herzlichen Glückwunsch!

Hannelore Härtel
Verwaltungsangestellte

Petra Baasch
Verwaltungsangestellte

Katrin Jendry
Verwaltungsangestellte

Peter Schweizer
EDV Fachkraft

Holger Gorr
Verwaltungssachbearbeiter

Michael Lichel
Gewerkschaftssekretär

Barbara Hell
Verwaltungsangestellte

Sonnur Mustafaoglu
Verwaltungsangestellte

Elke Dennler
Gewerkschaftssekretärin

Elisabeth Schneider
Verwaltungs- und Kassenangestellte

Andrea Weuthen
Verwaltungsangestellte

25 Jahre

Uwe Zabel
Gewerkschaftssekretär

Elke Besser
Verwaltungsangestellte

Martin Obst
2. Bevollmächtigter und Kassierer

Beate Kautzmann
Gewerkschaftssekretärin

Katharina Poensgen
Bezirkssekretärin

Jürgen Apfel
1. Bevollmächtigter und Kassierer

Andrea Schoenberg
Verwaltungsangestellte

Matthias Gebhardt
1. Bevollmächtigter und Kassierer

Gerlinde Schenk
Bezirkssekretärin

Ulrike Mebs
Verwaltungsangestellte

Rüdiger Bresien
Gewerkschaftssekretär

Frank Ernicke
Gewerkschaftssekretär

Aron Lindermeir
Ressortleiter IT

Uwe Mebs
1. Bevollmächtigter

Susanne Dudeck
Verwaltungsangestellte

Ute Herkströter
1. Bevollmächtigte und Kassierer

Impressum

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Personal
Rainer Gröbel
60519 Frankfurt am Main
www.igmetall.de

Redaktion, Konzept und Gestaltung

Carina Rettig, Lutz Steiner
IG Metall Vorstand, Ressort Personalkonzepte und Arbeitsrecht

Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main,
www.zplusz.de

Bildnachweise

IG Metall, Alexander Paul Englert, Daniel Karman, Thomas Plaßmann

Druck

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main

Juni 2020



zum Download:

www.igmetall.de/ueber-uns/karriere > Links & Downloads

