



Personal- und Sozialbericht 2016

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.



125 Jahre IG Metall – alles Gute!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2016 bot für unsere IG Metall ein besonderes Jubiläum: vor 125 Jahren wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband gegründet. Auf dieser historischen Grundlage setzen wir uns bis heute gemeinsam und erfolgreich für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für soziale Gerechtigkeit und demokratische Werte ein.

Umso erfreulicher ist es, dass wir auch im Jubiläumsjahr gewachsen sind und damit zum sechsten Mal in Folge einen Mitgliederzuwachs verzeichnen konnten. Bei den Betriebsangehörigen Mitgliedern haben wir den höchsten Stand seit über 10 Jahren erreicht. Doch die IG Metall ist nicht nur größer, sie ist auch vielfältiger geworden. Bei den Frauen, Angestellten, Jugendlichen sowie Ingenieurinnen und Ingenieuren konnten wir durchweg Zuwächse erzielen. Und mit guten, zielgruppenspezifischen Angeboten, beispielsweise für Dual-Studierende, konnten wir 20 Prozent mehr Studentinnen und Studenten für die IG Metall gewinnen. Das sind Zahlen, auf die wir stolz sein können und die wir dem großen Engagement unserer ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen als auch der hervorragenden Arbeit aller hauptamtlichen Beschäftigten verdanken.

So vielfältig die IG Metall ist, so vielfältig sind auch die Themen, die uns bewegen – und die wir bewegen wollen. Unsere Arbeitswelt steht vor gewaltigen Umbrüchen. Wertschöpfungsketten werden immer vernetzter, ökologisch nachhaltige Technologien immer wichtiger, Produkte und Prozesse zunehmend digitaler. Diese Umbrüche wollen wir sozial und gerecht gestalten. Für gute Arbeit, die auch in Zukunft eine gerechte und selbstbestimmte Gesellschaft garantiert.

Dafür gehen wir auch neue Wege. Die IG Metall unterstützt die Arbeit in der Fläche durch den Start von bundesweiten Erschließungsprojekten mit einem Investitionsvolumen von rund 180 Millionen Euro, 140 zusätzliche Stellen wurden dafür geschaffen. Vieles kann mit den Erschließungsprojekten ausprobiert, verändert und gestaltet werden.

Während wir viele neue Beschäftigte in der IG Metall begrüßen dürfen, verlässt uns aufgrund der Altersstruktur in den nächsten Jahren eine große Zahl sehr erfahrener und verdienter hauptamtlicher Kolleginnen und Kollegen. Das erhöht die Anforderungen an die Personal- und Nachfolgeplanung sowie Qualifizierung und unterstreicht damit die Bedeutung einer funktionalen wie nachhaltigen Personalstrategie für die IG Metall.

Als moderne Arbeitnehmerorganisation mit einer 125-jährigen Tradition und einem Gestaltungsanspruch für die Zukunft der Arbeit, wollen wir als Arbeitgeber attraktiv bleiben und unseren Beschäftigten eine sichere und gute Arbeit ermöglichen. Egal ob Weiterbildung, Gesundheitsvorsorge oder Vereinbarkeit von Leben und Beruf, die IG Metall als Arbeitgeber bietet dafür zahlreiche Möglichkeiten. Denn wir wissen: Nur mit gut ausgebildeten und motivierten Beschäftigten wird es gelingen, so erfolgreich wie bisher zu arbeiten, durchsetzungsstark zu bleiben und unsere Mitglieder bestmöglich zu unterstützen. Wie wir das erreichen wollen, dafür findet Ihr vielfältige Beispiele in dieser Broschüre.

Viel Spaß beim Lesen des Personal- und Sozialberichtes 2016!



Christiane Benner
Zweite Vorsitzende



Rainer Gröbel
Personalleiter

Inhalt

125 Jahre IG Metall – alles Gute!	1
Zukunftsweisende Strategien und Führung	5
Zukunftsdialog 2016: Arbeitsbedingungen bei der IG Metall gestalten	6
Zukunft sichern: bezirkliche Erschließungsprojekte	9
Personalentwicklung und Qualifizierungsplanung in Erschließungsprojekten	11
Organisationswahlen 2016: das Parlament der Geschäftsstelle	13
Frauen bei der IG Metall: Gleichstellung auf allen Ebenen	16
Berufliche Entwicklungswege von Frauen in Führungspositionen	18
Studie: Frauen in Fach- und Führungspositionen bei der IG Metall	20
Frauen in Aufsichtsräten	21
Gute Planung und Zusammenarbeit	23
Generationswechsel gestalten: zukunftsorientierte Personalpolitik	24
Personalgewinnung und Auswahlverfahren – bezirkliche Erschließungsprojekte	28
Rundum-Service für bezirksweite Unterstützung: das RVZ in Bayern	30
Gesamtbetriebsvereinbarungen	32
Vielfältige Aus- und Weiterbildung	35
Berufliche Erstausbildung bei der IG Metall:	
hochwertig und zukunftssicher	36
Mein Ausbildungsplatz bei der IG Metall	37
Bundesweites Ausbildertreffen: Input und Erfahrungsaustausch	38
AzubiFit: Gesundheitskompetenz für Auszubildende	39
Junge Aktive: Personalentwicklung für das Ehrenamt	42
Erfolgreiche Nachwuchsgewinnung: die Traineeausbildung	44
Hauptamtlichenweiterbildung: Voraussetzung für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit	48
Passgenaue Unterstützung: Personalentwicklung für Führungskräfte	52
Bildungsangebote für Führungskräfte in der IG Metall	53
Die Europäische Akademie der Arbeit: House of Labour im Aufbau	54
Bachelor-Studiengang Personal und Recht	57
Aktives betriebliches Gesundheitsmanagement	59
Arbeits- und Gesundheitsschutz	60
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	61
Gesundheitsförderung	62
Externe Mitarbeiter/-innenberatung	63
Sucht und psychische Erkrankung	64
Seminare und Weiterbildung	65

Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung	67
Im Trend bei der IG Metall: Väter in Elternzeit	68
Die IG Metall als familienbewusster Arbeitgeber	70
Kinderweihnachtsfeier	70
Kleine Abenteuer in Sprockhövel	71
Sabbatical: Zeit für persönliche Entfaltung	72
Soziales Engagement und Verantwortung	75
„Ich bin ein Mitglied dieser Gesellschaft.“	76
Der Laden: Beratungsstelle für Geflüchtete	78
„Wir müssen als Arbeitgeber ein Vorbild sein.“	80
Sichere Personal- und Entgeltstruktur	83
Entgeltentwicklung: Erhöhung der Tabellenwerte um 2,8 Prozent	84
Unsere betriebliche Altersvorsorge: Die kann sich sehen lassen!	84
Vermögenswirksame Leistungen: Extra-Geld für unsere Beschäftigten	85
Krankengeldzuschuss: eine soziale Leistung der IG Metall	86
Jubiläumsgeld: Anerkennung, die sich sehen lassen kann	86
IG Metall Biographien: Jubilare des Jahres	87
Das Bildungs-Multitalent	88
Die Durchsetzungsstarke	89
Der Arbeitskämpfer	90
Der Herzblut-Metaller	91
Rückblick	92
Die IG Metall feierte ihr 125-jähriges Jubiläum	92
Ausblick	92
Daten und Fakten	93
Personalkennzahlen	94
Beschäftigtenzahlen	95
Anzahl der Beschäftigten nach Funktionen und Geschlecht	96
Beschäftigte in Teilzeit und Vollzeit	96
Fluktuation	97
Interner Wechsel	97
Altersvergleich und Altersstruktur	98
Stand der Umsetzung der Altersteilzeit 2016	99
Personalkosten	100
Vorstandsfinanzierte Stellen	100

A portrait of a woman with short, dark, wavy hair, smiling at the camera. She is wearing a black and white horizontally striped long-sleeved top. Her arms are crossed, and she is wearing a gold watch on her left wrist and a thin colorful string bracelet on her right wrist. The background is blurred, showing indoor plants and office-like structures.

”

Der Zukunftsdialog
ist eine hervorragende Gelegenheit,
um vorhandene Bedarfe und Ideen
der Beschäftigten aufzunehmen
und in unsere Personalarbeit
einfließen zu lassen.

“

*Ariane Hellinger, Ressortleiterin
Forschungskoordination
und Wissenschaft*

Zukunftsweisende Strategien und Führung

Trends erkennen, die richtigen Konsequenzen daraus ableiten und sich stetig weiterentwickeln – mit dem Start der bundesweiten bezirklichen Erschließungsprojekte hat die IG Metall einen wesentlichen Grundstein zur strategischen Ausrichtung der nächsten Jahre gelegt. Mit den Organisationswahlen haben sich die Geschäftsstellen für die kommenden vier Jahre neu aufgestellt. Und mit dem Zukunftsdialog bieten wir allen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre IG Metall mitzugestalten. Denn: Wir wollen als Arbeitgeber auch in Zukunft attraktiv und durchsetzungsstark bleiben.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Zukunftsdialog 2016: Arbeitsbedingungen bei der IG Metall gestalten

Das große Engagement unserer ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen ist seit jeher der ausschlaggebende Faktor für den Erfolg der IG Metall. Gleiches gilt für die sehr gute Arbeit und hohe Einsatzbereitschaft unserer hauptamtlichen Beschäftigten in allen Gliederungsebenen der Organisation. Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass wir auch als Arbeitgeber zukunftsfähig und attraktiv bleiben – gerade und besonders in Anbetracht des laufenden Generationswechsels.

Es gilt also, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten entsprechend zu gestalten und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zu geben, sich an der zukünftigen Entwicklung der IG Metall als Arbeitgeber aktiv zu beteiligen. Aus diesem Grund hat der Funktionsbereich Personal gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat der IG Metall im Juni 2016 zu einem Zukunftsdialog eingeladen. Die zweitägige Veranstaltung bot uns die Gelegenheit, mit administrativen wie politischen Beschäftigten aus unterschiedlichen Gliederungsebenen über die Arbeitsbedingungen, Veränderungsbedarfe und Entwicklungspotenziale zu diskutieren.

In Foren zu den Themen Gesundheit, Vereinbarkeit, Mobiles Arbeiten sowie Personalentwicklung und Qualifizierung hatten die Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, ihre Sichtweisen, Interessen und Ideen einzubringen. Die Diskussionen in den Foren machten deutlich, dass die IG Metall generell gute und attraktive Arbeitsbedingungen bietet, es aber dennoch Raum für Verbesserungen und Anpassungen gibt.

Stärken und Verbesserungspotenzial
Beispielhaft genannt seien an dieser Stelle die vom Forum zum Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ hervorgehobenen Stärken der IG Metall als Arbeitgeber, wie die Sicherheit der Arbeitsplätze, die guten Einkommensbedingungen sowie der Spaß bei und an der Arbeit. Hinzu kommen unterschiedliche, bei der IG Metall gängige Regelungen wie beispielsweise zu Teilzeitmodellen, Sabbaticalmöglichkeiten, Krankengeldaufstockung oder Altersteilzeit. Viele freuen sich über eine

neue Kultur der Kommunikation und Offenheit, die sich nicht zuletzt durch den Generationswechsel weiterentwickelt hat. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums wiesen jedoch ebenfalls auf vorhandene Schwierigkeiten hin, zum Beispiel im Hinblick auf Überstunden, Termindruck, Entgrenzung der Arbeitszeit und permanente Erreichbarkeit. Zudem fehle häufig die Möglichkeit, die durchaus guten Regelungen und Optionen in den kleineren Geschäftsstellen auch wirklich zu nutzen.



Diskussionsrunde mit Christiane Benner (Zweite Vorsitzende), Rainer Gröbel (Personalleiter), Luis Sergio (Gesamtbetriebsratsvorsitzender), Anne Erb (Betriebsratsvorsitzende) und den Teilnehmenden des Zukunftsdialoges.



Christiane Benner, Rainer Gröbel und die Teilnehmer/-innen des 2. Zukunftsdialoges vom 9. bis 10. Juni 2016 in Frankfurt am Main.

Diskussion zeigt zentrale Anliegen auf

Am zweiten Tag des Zukunftsdialogs wurden die Ergebnisse der Foren zusammengetragen und den Teilnehmenden vorgestellt. Anschließend folgte eine Diskussionsrunde mit Christiane Benner (Zweite Vorsitzende), Rainer Gröbel (Personalleiter), Luis Sergio (Gesamtbetriebsratsvorsitzender), Anne Erb (Betriebsratsvorsitzende) und den Teilnehmenden des Zukunftsdialoges, um erste Kernbotschaften und zentrale Anliegen der Beschäftigten herauszuarbeiten. Schließlich war es Ziel und Aufgabe des Zukunftsdialogs, die vorhandenen Impulse und Ideen zu nutzen und sie in die Überlegungen zur Organisationsentwicklung und Personalpolitik der IG Metall einfließen zu lassen.

Die Teilnehmenden gaben wichtige Hinweise und lieferten neue Impul-

se, beispielsweise in Bezug auf die Führungskultur in der IG Metall, notwendige Verbesserungen der Arbeitsorganisation in unterschiedlichen Gliederungsebenen oder das Betriebsklima. Dass die durch den Zukunftsdialog gewonnenen Erkenntnisse direkten Einzug in die Personal- und Organisationspolitik finden, zeigt sich unter anderem an den Ergebnissen des Forums zur Mobilen Arbeit. Diese flossen direkt in die Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung zur Mobilen Arbeit in der Vorstandsverwaltung sowie in die derzeit gelebte Praxis ein.

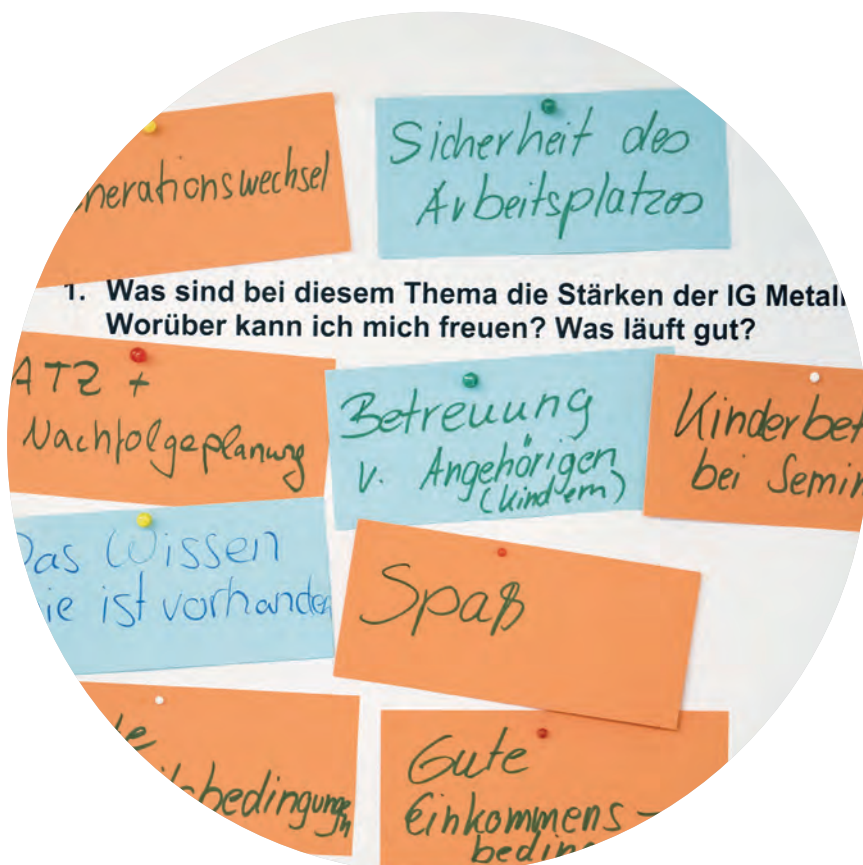
Qualifizierung der Verwaltungsangestellten

Als weiteres Beispiel seien die Ergebnisse des Forums zur Personalentwicklung und Qualifizierung genannt. Hier wurde die Frage des Wandels in den Anforderungen an Verwaltungsangestellte deut-

”

Die IG Metall bietet gute und attraktive Arbeitsbedingungen, es gibt aber auch Raum für Verbesserungen.

“



Wo liegen die Stärken der IG Metall. Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Die Meinungen der Teilnehmenden waren gefragt.

sowie Gestaltung von Teamarbeit im Kontext gewerkschaftspolitischer Aufgaben für Verwaltungsangestellte erweitert.

Nächster Zukunftsdialog: 2018

Insgesamt war der Zukunftsdialog eine hervorragende Gelegenheit, um vorhandene Bedarfe und Ideen der Beschäftigten aufzunehmen und in unsere Personalarbeit einfließen zu lassen. Der Zukunftsdialog wird auch zukünftig eine wesentliche Rolle dabei spielen, die Attraktivität der IG Metall als Arbeitgeber zu steigern und die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen nachhaltig und bedarfsorientiert zu verbessern.

lich, die auch durch die politische Planung getrieben sind. Die zunehmend anspruchsvolleren Tätigkeitsgebiete der Verwaltungsangestellten, die zum Teil auch politische Tätigkeiten wie Rechtsberatung und Moderation von Arbeitskreisen umfassen, erfordern

eine Entsprechung in der persönlichen Anerkennung und in erweiterten Qualifizierungsangeboten. Der Personalbereich hat diese Impulse unverzüglich in das Bildungsprogramm für Hauptamtliche aufgenommen und um zusätzliche Angebote wie Projektarbeit, Moderation

Projekt „Transformation des Personalbereiches“

Die Umsetzung der Personalstrategie, der fortschreitende Generationswechsel sowie die Erkenntnisse des Zukunftsdialogs prägten das Projekt „Transformation des Personalbereiches“ in diesem Jahr. Das 2015 gestartete Veränderungsprojekt unter der Leitung von Tamara Hübner hat eine gesteigerte Effektivität und Effizienz des Personalbereiches – bezogen vor allem auf die Umsetzung der Personalstrategie und den Generationswechsel – zum Ziel.

2016 haben wir mit Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Gliederungsebenen sogenannte „SOLL-Workshops“ durchgeführt. Hierbei wurden die internen Strukturen, Prozesse und Angebote des Personalbereiches bedarfsorientiert überprüft und einer ersten zielgruppengerechten Anpassung unterzogen. Als Ergebnis haben wir ein Gesamtkonzept entwickelt, um die aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Organisation und der Beschäftigten erfüllen zu können. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist die Verknüpfung mit anderen Projekten der IG Metall (wie z. B. CRM oder Internet-Relaunch), um die vorhandenen Synergien zu nutzen.



Tamara Hübner leitet das Projekt „Transformation des Personalbereiches“

Zukunft sichern: bezirkliche Erschließungsprojekte

Die IG Metall zieht einen großen Teil ihrer Stärke und Durchsetzungsfähigkeit aus der hervorragenden Verankerung und Präsenz vor Ort in den Betrieben. In den letzten Jahren ist hier, bezogen auf die Mitgliederentwicklung, eine ausgesprochen positive Tendenz zu erkennen. 2016 haben wir bei den betriebsangehörigen Mitgliedern einen Höchststand innerhalb der letzten zehn Jahre erreicht.

Ein wesentlicher Faktor für diese Entwicklung ist die Tatsache, dass die Organisation ihre Arbeitsweise noch stärker als zuvor in Projektstrukturen denkt – orientiert an bestimmten Zielgruppen, Branchen, Betrieben oder Regionen. Damit können wir unsere Arbeit noch stärker auf die konkreten betrieblichen Themen der Kolleginnen und Kollegen ausrichten und sie anhand der vorhandenen Problemstellungen direkt dort abholen, wo sie stehen. Wegen der positiven Erfahrungen mit der Projektarbeit und ihrer guten Resultate soll diese weiter systematisiert und auf eine neue Ebene gebracht werden.

Bezirkliche Erschließungsstrategien sichern Mitgliederzuwachs

Die Stärke der IG Metall resultiert aus der hohen Mitgliederanzahl: ein Zustand, der gerade im Gegensatz zu anderen Großorganisationen in Deutschland als bemerkenswert und äußerst positiv zu bewerten ist, gleichzeitig jedoch weder eine Garantie noch eine Selbstverständlichkeit darstellt. Es gilt, vorhandene Mitgliederpotenziale zu verorten und sicherzustellen,



In 2016
starteten die
bezirklichen
Erschließungsprojekte
in allen sieben
Bezirken.

dass wir auch in Zukunft in der Lage sind, diese zu erschließen.

Aus diesem Grund hat der Vorstand beschlossen, insgesamt knapp 180 Millionen Euro in zukunftsorientierte bezirkliche Erschließungsstrategien und die notwendigen personellen Ressourcen zu investieren. Damit wollen wir die betriebliche Erschließung weiter vorantreiben und sicherstellen, dass die Organisation auch zukünftig und langfristig eine positive Mitgliederentwicklung verzeichnen kann.

Unterschiedliche Ausrichtung in den Bezirken

Die Strategien der sieben Bezirke der IG Metall unterscheiden sich hierbei grundsätzlich in der zielgruppen-, branchen- oder regional-spezifischen Ausrichtung. Während

in mehreren Bezirken ein Schwerpunkt auf der Jugendarbeit liegt, fokussieren andere auf das Rückholmanagement. Während an der einen Stelle ein besonderes Augenmerk auf der Erschließung und Organisation von Ingenieurinnen und Ingenieuren in einem Großbetrieb liegt, steht bei anderen die Gründung von Betriebsratsgremien in mittelständischen Unternehmen im Mittelpunkt.

Die Strategien der Bezirke eint jedoch, dass sie darauf ausgelegt sind, die vorhandenen Mitgliederpotenziale bestmöglich zu nutzen – und damit die bezirkliche Mitgliederentwicklung in den kommenden Jahren stabil zu halten und nach Möglichkeit zu verbessern.

140 neue politische Stellen

Insgesamt 140 neue politische Stellen mit Erschließungsschwerpunkt wurden für den vorgesehenen Projektzeitraum von neun Jahren geschaffen. Eine Größenordnung neuer Kolleginnen und Kollegen – innerhalb eines denkbar kurzen Zeitraumes –, die besondere Anforderung an die Personalbeschaffung, Personalplanung und Qua-

lifizierung bei der IG Metall stellt. Gleichzeitig hat eine solche Anzahl an Neueinstellungen unmittelbare Auswirkungen auf den laufenden Generationswechsel innerhalb der Organisation.

Einstiegs- und Weiterqualifizierung für die Erschließungssekretäre/-innen

In einer Vielzahl bezirklicher wie überbezirklicher Auswahlverfahren wurde in 2015 und 2016 ein wesentlicher Teil der vorhandenen Stellen besetzt. Entsprechende Einstiegsqualifizierungen und weiterführende Qualifizierungspläne sollen den Erschließungssekretären/-innen einen bestmöglichen Einstieg in die Organisation ermöglichen und sie auf die anstehenden Aufgaben in den insgesamt über 100 Teilprojekten der bezirklichen Erschließungsstrategien vorbereiten.

”

Die Strategien der Bezirke eint, dass sie darauf ausgelegt sind, die vorhandenen Mitgliederpotenziale bestmöglich zu nutzen.

“

In 2016 sind die bezirklichen Erschließungsprojekte in allen sieben Bezirken gestartet. Damit befinden sich alle bezirklichen Erschließungsstrategien in der Umsetzung. Die Erschließungsarbeit stellt seit jeher einen wesentlichen Faktor der gewerkschaftlichen Arbeit innerhalb der IG Metall dar. Durch die bezirklichen Erschließungsstrategien und das in diesem Zusammenhang getätigte Investitionsvolumen rückt sie noch stärker als bisher in den Fokus. Damit unterstreicht die IG Metall ihr zukunftsorientiertes Selbstverständnis, auch künftig durch eine hervorragende betriebliche Verankerung und solide Mitgliederentwicklung als Organisation durchsetzungsstark zu bleiben.

180

Millionen Euro für zukunftsorientierte Projekte

140

neue politische Stellen mit Erschließungsschwerpunkt

100

Teilprojekte bezirklicher Erschließungsstrategien

Personalentwicklung und Qualifizierungsplanung in Erschließungsprojekten

Die Qualifizierung der in den Bezirken neu eingestellten Erschließungssekretäre/-innen stellt uns vor ganz besondere Herausforderungen: Nicht nur die hohe Zahl der Einstellungen, sondern vor allem die Unterschiedlichkeit hinsichtlich der biografischen Hintergründe, der Erfahrungen und des Einstiegswissens der Neuen, die differenzierten Strategien in den Bezirken sowie die jeweiligen Schwerpunkte innerhalb der einzelnen Projekte gilt es zu berücksichtigen.

Für die Einstiegsqualifizierung haben wir bedarfsbezogen und zeitnah zum bezirklichen Projektstart in zusammenhängenden Seminarblöcken Grundlagen- und Orientierungswissen vermittelt, das zum „Loslegen“ in der Projektarbeit erforderlich ist: Kontext und Ausrichtung der bezirklichen Projekte, Strukturen und Prozesse in der IG Metall, Methodik der Erschließungsarbeit, individuelles und kollektives Arbeitsrecht als gemeinsame Basics; darüber hinaus gewerkschaftspolitische Zusammenhänge, Tarifarbeit, Zielgruppenansprache und Projektmethodik. Auf dieser Basis erfolgt die Prozessbegleitung und Projektsteuerung durch die Bezirke.

Qualifizierungsmatrix als grundlegendes Planungsinstrument
Das Ressort Personalentwicklung unterstützt die Erschließungssekretäre/-innen in ihrer laufenden Arbeit und hinsichtlich der perspektivischen Übernahme von

Unverzichtbar:
Seminarangebote für
neu Eingestellte
und Führungskräfte

Regelaufgaben nach der Projektlaufzeit durch differenzierte Qualifizierungsangebote. Das Instrument für die Beratung von Projektleitungen und Projektteams und die Ermittlung der individuellen Bedarfe ist die „Qualifizierungsmatrix“. Sie setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen: bewährte und

neuentwickelte Seminare des HAW-Programms, einzelne Module der Traineeausbildung sowie speziell für die Erschließungsarbeit entwickelte Themen und Formate: von Grundlagen Schulungen über fachliche und methodische bis hin zu sozialer und persönlichkeitsbezogener Qualifizierung.

Erschließungsarbeit erfordert spezifische Kompetenzen

Die Erschließungssekretäre/-innen besprechen einmal jährlich ihren Qualifizierungsbedarf mit ihrer Führungskraft und treffen verbindliche Vereinbarungen – im ersten Jahr als Qualifizierungsgespräch, in den darauffolgenden Jahren als



Evelyn Raab vom Ressort Personalentwicklung unterstützt die Erschließungsarbeit mit Qualifizierungsangeboten.

Bestandteil des Mitarbeiter/-innen-gesprächs. Die vereinbarten Seminare werden bei der Seminarplatzvergabe vorrangig berücksichtigt.

Doch nicht nur die unmittelbare Erschließungsarbeit erfordert spezifische Kompetenzen – auch deren Steuerung ist mit neuen Aufgaben und Rollen verbunden. Daher unterstützen wir die Projektleitungen durch Seminare und Trainings zur Führung in Projekten.

Helene Sommer,
2. Bevollmächtigte (Geschäfts-
führerin) und Kassiererin in der
Geschäftsstelle Friedrichs-
hafen-Oberschwaben



Organisationswahlen 2016: das Parlament der Geschäftsstelle

Die Organisationswahlen stellen einen wesentlichen Bestandteil des demokratischen und mitgliederzentrierten Aufbaus der IG Metall dar. Alle vier Jahre wählen die Mitglieder vor Ort sozusagen das „Parlament“ ihrer Geschäftsstelle: die Delegiertenversammlung, in der über alle örtlichen Gewerkschaftsangelegenheiten entschieden wird.

”

„Mitreden. Mitentscheiden. Mitgestalten“, so das Motto der Organisationswahlen 2016. Mit der Neuwahl der Gremien hat sich die IG Metall für die kommenden vier Jahre neu aufgestellt. Gleichzeitig eine Chance, den Generationswechsel zu meistern.

“

Die Delegiertenversammlung wählt die Bevollmächtigten, Kassierer/-innen und Beisitzer/-innen in den Ortsvorstand und entscheidet über die Mitglieder der Tarifkommission sowie die Delegierten der Bezirkskonferenz.

Ein Fünftel erstmalig im Amt

Im Jahr der Organisationswahlen 2016 wurden in den 155 Geschäftsstellen der IG Metall insgesamt 317 erste und zweite Bevollmächtigte sowie Kassierer/-innen gewählt, davon 64 erstmals. Anders formuliert – und auf den laufenden Generationswechsel in unserer Organisation bezogen – ist rund ein Fünftel unserer jetzigen Führungskräfte in den Geschäftsstellen im Jahr 2016 neu und erstmalig ins Amt gekommen. Ein Umstand, der eine Flankierung durch gute Nachfolgeplanung, solide Einarbeitung und passgenaue Qualifizierung voraussetzt.

Durchschnittsalter 52 Jahre

Das Durchschnittsalter der neu ins Amt gewählten Kolleginnen und Kollegen betrug gut 47 Jahre, womit wir 2016 – bezogen die Bevollmächtigten sowie Kassierer/-innen – insgesamt auf ein durchschnittliches

Alter von knapp 52 Jahren kommen. Betrachten wir ausschließlich die hauptamtlichen Kolleginnen und Kolleginnen, so wurden 2016 insgesamt 238 erste und zweite Bevollmächtigte sowie Kassierer/-innen gewählt, davon 52 erstmalig.

Frauenanteil ist gestiegen

Der Frauenanteil unter den Führungskräften in den Geschäftsstellen ist im Rahmen der Organisationswahlen 2016 um rund zwei Prozent im Vergleich zum Vorjahr und damit auf insgesamt 17,4 Prozent gestiegen. Innerhalb der letzten zehn Jahre entspricht dies einer Steigerung von vier Prozent, was den immer noch vorhandenen hohen Handlungsbedarf in diesem Zusammenhang unterstreicht. Unter den ersten Bevollmächtigten liegt der Frauenanteil bei 12,9 Prozent, was ebenfalls einem Anstieg von rund zwei Prozent und damit nahezu einer Verdoppelung innerhalb der vergangenen zehn Jahre entspricht.

Die nächsten Organisationswahlen finden 2020 statt. Wir wünschen allen in 2016 gewählten Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg in der laufenden Amtszeit.

Bei den Organisationswahlen 2016 wurden in
155 Geschäftsstellen
insgesamt 317 erste und
zweite Bevollmächtigte sowie
Kassierer/-innen gewählt,
davon 64 erstmals.

Von **317**
neu ins Amt gewählten
Kolleginnen und Kollegen
sind 238 hauptamtlich,
davon 52 erstmalig.

47,1
Jahre betrug das
Durchschnittsalter der
neu gewählten Kollegin-
nen und Kollegen.

Auf
17,4 %
ist der Frauenanteil
unter den Führungs-
kräften gestiegen.

Frauen bei der IG Metall: Gleichstellung auf allen Ebenen

Die IG Metall ist eine moderne Organisation, in der Frauen und Männer gleichberechtigt vertreten sind – auf allen Ebenen. Mehr als die Hälfte unserer Belegschaft ist weiblich. Frauen leiten bei uns große und kleine Teams, stehen an der Spitze von Geschäftsstellen, sitzen in Aufsichtsräten oder verantworten als geschäftsführende Vorstandsmitglieder bedeutende Aufgabenbereiche.

Um Frauen gute Start- und Qualifizierungsmöglichkeiten in politischen Funktionen zu bieten, achten wir bereits bei der Auswahl von Trainees auf einen entsprechenden Frauenanteil. **Mehr als 40 Prozent unserer Trainees, die sich auf eine hauptamtliche Gewerkschaftstätigkeit vorbereiten, sind Frauen.** 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.

Jede fünfte Führungskraft weiblich

Für die IG Metall als Arbeitgeber ist es selbstverständlich, den politischen Gleichstellungsanspruch in der eigenen Belegschaft umzusetzen. So ist mit den Organisationswahlen 2016 der Frauenanteil in den IG Metall Bezirken weiter gestiegen. Das Ergebnis ist ein Frauenanteil von über 20 Prozent. Damit ist mehr als jede fünfte hauptamtliche Führungskraft eine Frau. Auch in ande-

”

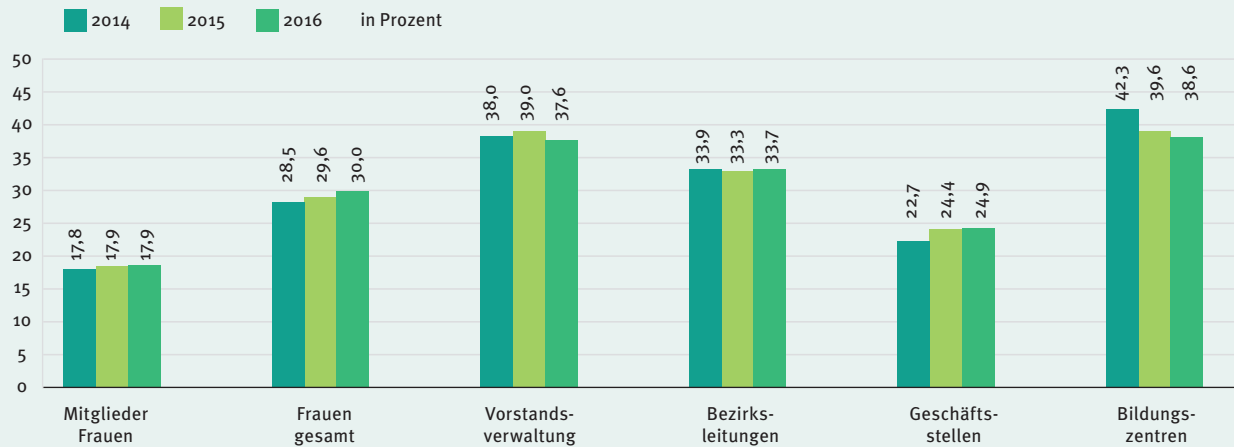
Für die IG Metall als Arbeitgeber ist es selbstverständlich, den Gleichstellungsanspruch in der eigenen Belegschaft umzusetzen.

“

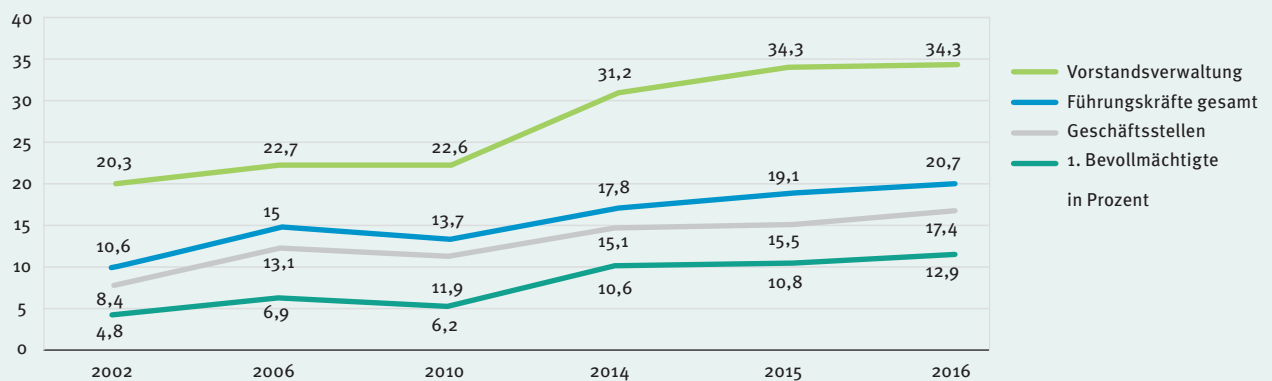
ren wichtigen Schaltstellen hat der Frauenanteil stark zugenommen: In vier von sieben IG Metall Bezirken wird beispielsweise das Tarifgeschäft Metall/Elektro von Kolleginnen erfolgreich geführt bzw. koordiniert.

Bei den politischen Beschäftigten haben wir unser Ziel von 30 Prozent Frauenanteil erreicht. Allerdings bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen den IG Metall Organisationsebenen. Während in der Vorstandsverwaltung der Frauenanteil gegenüber 2015 mit 34 Prozent gleich geblieben ist, gibt es in den IG Metall Bezirken, sowohl bei den hauptamtlichen Führungskräften in den Geschäftsstellen als auch in der Funktion der Ersten Bevollmächtigten bzw. Geschäftsführerin unterschiedliche Entwicklungen. Spitzenreiter ist der IG Metall Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt mit einem Frauenanteil von 36 Prozent.

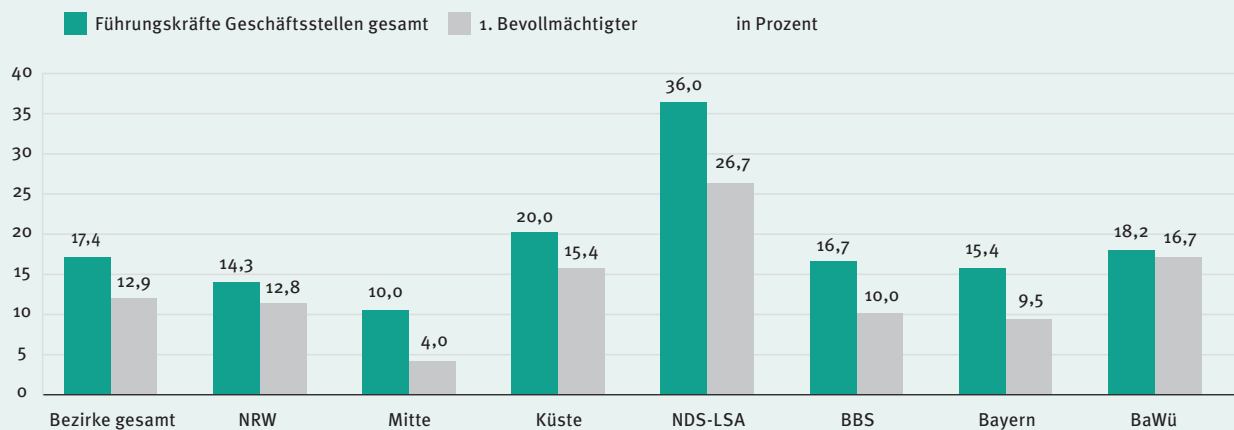
Frauenanteil bei den politisch Beschäftigten 2016



Frauenanteil bei den hauptamtlichen Führungskräften 2016



Frauenanteil bei den Geschäftsführungen nach Bezirken 2016



Berufliche Entwicklungswege von Frauen in Führungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils im politischen Bereich und bei den hauptamtlichen Führungspositionen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalstrategie. Wir fördern qualifizierte Frauen aus den eigenen Reihen und bereichern unsere Organisation durch externe Einstellungen. Mit Nadine Pfeufer hat erstmals eine Frau eine Führungsposition im IT-Bereich der IG Metall übernommen. Fritzi Matthies ist als Leiterin des Jugendbildungszentrums Schliersee ebenfalls ein hervorragendes Beispiel für den gelungenen beruflichen Entwicklungsweg von Frauen in Führungspositionen. Zwei Beispiele guter Praxis:

Nadine Pfeufer:
„Technik hat mich
schon immer
interessiert.“

Nadine, welche Rolle spielt aus deiner Sicht das Thema IT in einer Großorganisation wie der IG Metall?

Die IT generell wird zukünftig eine immer wichtigere Rolle in jedem

Unternehmen spielen. Fast alle Geschäftsprozesse eines Unternehmens funktionieren nur noch mit IT-Unterstützung oder teilweise schon vollständig automatisiert. Was früher als bessere Schreibmaschine begann, ist heute nur noch mit der zentralen Bereitstellung einer hochverfügbaren, sicheren IT möglich.

Wie kam es dazu, dass du dich für die IT-Branche interessierst, und wie ist dein beruflicher Werdegang?

Technik generell hat mich schon immer interessiert. Ich habe im Jahr 2000 als Quereinsteigerin im IT-Helpdesk der Ergo-Versicherungsgruppe angefangen. Es waren rund 50.000 User im Innen- und Außendienst der Versicherungen zu betreuen. Dort kam ich zum zweiten Mal mit IT in Berührung, aber zum ersten Mal in einer so großen, vernetzten Organisation. Nebenberuflich habe ich dann mein Studium zur Diplom-Kauffrau an der Hochschule Niederrhein absolviert mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik und Finanzdienstleistung. Die IT hat mich seitdem nie wieder losgelassen. Ich habe Teams in verschiedenen Branchen geleitet, wie Bank, Finanzdienstleister und Energieversorger.

Was ist das Spannende an deiner jetzigen Aufgabe?

Es kommen ständig neue Techniken oder Programme auf den Markt. Das finde ich an der IT so spannend. Denn jede Neuerung benötigt in aller Regel auch Support. Das Wissen um Neuerungen in der IT ist wichtig, aber auch die kaufmännischen, prozessualen, organisatorischen Kenntnisse und Erfahrungen der letzten Jahre helfen mir sehr.

Was sind deine persönlichen Erfolgsbausteine?

Humor, eine Portion Gelassenheit, eine gute und strukturierte Planung sowie Mut und Wille. Außerdem gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter/-innen, auf die ich mich jederzeit verlassen kann. Ohne diese Komponenten wäre ich aufgeschmissen.

Was müsste sich aus deiner Sicht verändern, damit Frauen und Männer in der Gesellschaft gleiche Chancen haben?

Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Digitalisierung oder Kindergärten und Tagesmütter für Kinder unter drei Jahren sowie Erziehungsurlaub auch für Väter sind Schritte in die richtige Richtung, um sich als Frau beruflich zu entfalten. Ich selbst hätte mir vor 15 Jahren nur einige von diesen Möglichkeiten gewünscht.



Nadine Pfeufer, Ressortleiterin Benutzer-service im FB Informationstechnologie

Fritzi Matthies:
„Wichtig ist,
Entscheidungen
zu treffen.“

Fritzi, was verbindest du mit dem Thema Frauen in Führungspositionen?

Weibliche Führungskräfte sind oft noch immer die Ausnahme. Dazu kommt, dass dieses Thema auch in der Gesellschaft und über die Medien immer Diskussionsbedarf mit sich bringt. Ich wünsche mir an der Stelle mehr Diversität und kein Rangeln um eine Quote, egal in welche Richtung.

Hättest du dir vor drei Jahren vorstellen können, Schulleiterin zu werden?

Perspektivisch wäre es vielleicht ein Reiz gewesen, aber zu diesem Zeitpunkt hätte ich mir diese Aufgabe vermutlich noch nicht zugeutraut. Mein jetziger Wechsel an den Schliersee zeigt, dass die IG Metall sich personalpolitisch vielseitig aufstellt und dass ein Generationswechsel gelingen kann, wenn Ressourcen dafür geschaffen werden.

Was hat dich fit für diese verantwortungsvolle Aufgabe gemacht?

Zum einen ist es ein ständig laufender Prozess, in dem ich mich durch die Unterstützung der IG Metall in

vielen Bereichen qualifiziere. Natürlich tragen aber auch meine bisherigen Stationen im Lebenslauf und meine Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit dazu bei. Ich durfte in meinem Ehren- sowie im Hauptamt viele verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und Gruppenprozesse begleiten. Dazu haben mich immer wieder Kolleginnen und Kollegen begleitet, die mich animiert haben, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen und über mich selbst hinaus zu wachsen.

Wie habt ihr im Bildungszentrum den Führungswechsel organisiert?

Es gab natürlich einen Übergang und eine Einarbeitung durch meinen Vorgänger. Die Offenheit meiner Kolleginnen und Kollegen mir gegenüber machen den Wechsel zu einer positiven neuen Aufgabe für das gesamte Team.

Was denkst du: Sind Frauen die besseren Führungskräfte? Welche Eigenschaften sind aus deiner Sicht ausschlaggebend?

Ich finde es nicht richtig, dies vom Geschlecht abhängig zu machen. Es geht aus meiner Sicht eher darum, zu schauen, mit welchen Typen von Menschen wir es zu tun haben. Eine emotionale Stabilität und Belastbarkeit, der gewissenhafte und offene Umgang mit Menschen sowie ein prozessorientiertes Denken mit dem ständigen Blick auf das eigentliche Ziel sollten ausschlaggebende Kriterien sein. Natürlich reihen sich da noch viele andere Eigenschaften ein.



Fritzi Matthies, Leiterin des Jugendbildungszentrums Schliersee

Wenn du Frauen, die eine Führungsposition übernehmen wollen, drei Tipps geben könntest, was wäre das?

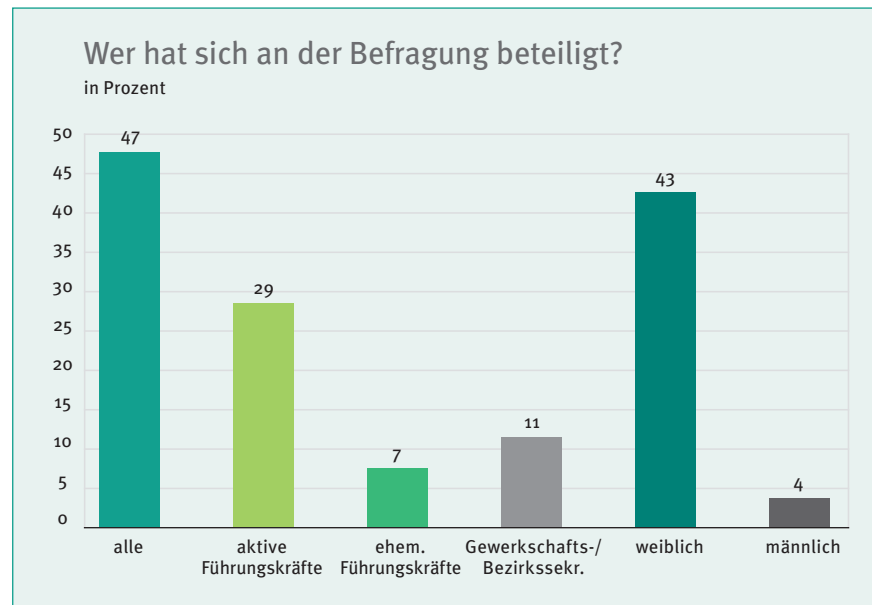
Oft scheitern Dinge daran, dass man sich selbst zu wenig zutraut. Auch ich bin über diesen Schatten gesprungen und bereue es bisher nicht. Wichtig ist dabei, Entscheidungen zu treffen und auch Niederlagen anerkennen zu können und sie als Erfahrung für zukünftige Prozesse zu nutzen. Wichtig ist mir, die eigene Identität nicht zu verlieren.

Studie: Frauen in Fach- und Führungspositionen bei der IG Metall

Der IG Metall Vorstand hat im Sommer 2016 einen Forschungsauftrag vergeben: Mit Hilfe empirischer qualitativer Erhebungen sollten fördernde, aber auch schwierige Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen bei der IG Metall (bzw. für Frauen, die eine solche anstreben) identifiziert werden, um daraus konkrete Handlungsoptionen abzuleiten. Besondere Aufmerksamkeit wurde dabei organisationskulturellen Fragestellungen gewidmet. Zugleich sollten auf Basis der zu führenden Interviews insbesondere positive Erfahrungen sichtbar gemacht werden.

Studie als Manifestation: Die IG Metall als lernende Organisation

Die Tatsache, dass der Vorstand den Forschungsauftrag vergeben hat, wurde von allen Beteiligten sehr positiv wahrgenommen: Dies zeige die Fähigkeit der IG Metall zur Selbstreflexion und dass sie das Thema ernst nehme. Die Studie wird zugleich als Ausdruck einer kontinuierlich lernenden Organisation gesehen.



Ziele der Studie:

- positive Erfahrungen – Vorbilder – sichtbar machen
- fördernde und schwierige Rahmenbedingungen für Frauen auf dem Weg zu und in der Ausübung von Führungspositionen in der IG Metall identifizieren
- personal- und organisationspolitische sowie organisationskulturelle Veränderungsbedarfe verorten, wie auch seit der vorangegangenen Studie 2009/2010 zu beobachtende Veränderungen
- Definition von Handlungsoptionen zur
 - Stärkung von Frauen in Führungspositionen und auf dem Weg dorthin
 - Veränderung personal- und organisationspolitischer Rahmenbedingungen
 - Sensibilisierung von Führungskräften (insbesondere Personalverantwortliche bzw. Verant-

wortliche für Personalplanung und -entwicklung aller Ebenen)

- Sicherung von strategischem und Erfahrungswissen (Wissens-transfer)
- Beitrag zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen unter den hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall
- Unterstützung eines positiven, modernen Images der IG Metall nach innen und außen

Flächendeckende Erhebung

Der Schwerpunkt der Interviews lag in der Fläche. Es ist gelungen, mehr als die Hälfte der weiblichen Führungskräfte in den Geschäftsstellen der IG Metall in die Studie einzubeziehen.

Die Ergebnisse der Interviews werden mit den Personalverantwortlichen der jeweiligen Ebenen und dem Betriebsrat diskutiert und daraus Handlungsoptionen abgeleitet.

Frauen in Aufsichtsräten

Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst trat am 1. Mai 2015 in Kraft. Seit Januar 2016 gilt damit für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, eine Geschlechterquote von 30 Prozent für das jeweilige Minderheitengeschlecht.

Der Vorstand der IG Metall hatte bereits am 8. Februar 2011 einen Beschluss zur Durchsetzung einer Frauenquote in Aufsichtsräten gefasst, der 2013 konkretisiert wurde. Für die Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 (paritätische Mitbestimmung) wurden

konkrete Ziele vereinbart, die bis zur Hauptwahlperiode 2017/2018 zu erreichen sind:

- für externe Vertreter/-innen der Gewerkschaften eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent
 - für die Vertreter/-innen der Beschäftigten eine Frauenquote mindestens entsprechend des Frauenanteils an der Belegschaft (analog § 15 Betriebsverfassungsgesetz).
- Zum Stichtag 31. Dezember 2016 betrug der Frauenanteil bei den externen Arbeitnehmervertretern/-innen (hauptamtliche Beschäftigte der IG Metall) in paritätisch besetzten Aufsichtsräten (M'76, Montanmitbe-

stimmung, MitbestErgG, in SE-Aufsichtsräten, sofern paritätisch) 24,8 Prozent und bei den betrieblichen Arbeitnehmern/-innen 21,0 Prozent.

Das entspricht gegenüber 2015 jeweils einer Steigerung um 1,6 bzw. 1,8 Prozentpunkte.

Betrachtet man die Mandate aller Beschäftigten der IG Metall in mitbestimmungsrechtlichen Funktionen inklusive Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG), Beiräte etc., entfallen am Stichtag 31. Dezember 2016 von 521 Mandaten 127 auf eine Frau (24,4 Prozent) bzw. führen 314 Beschäftigte der IG Metall eine Tätigkeit im Aufsichtsrat aus, davon 84 Kolleginnen (26,8 Prozent).

24,8 Prozent
betriebliche
Arbeitnehmerinnen

Verteilung der hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall in mitbestimmungsrechtlichen Funktionen (M'76, Beirat, DrittelbG, Vertrag (SE), Montanmitbestimmung, MitbestErgG)

Bezirke	Mandate	m	w	Anteil w (%)	Personen	m	w	Anteil w (%)
Baden-Württemberg (900)	85	64	21	24,7	54	40	14	25,9
Bayern (700)	78	65	13	16,7	45	36	9	20,0
Berlin-Brandenburg-Sachsen (600)	29	17	12	41,4	20	11	9	45,0
Küste (400)	32	20	12	37,5	18	13	5	27,8
Mitte (200)	156	115	41	26,3	94	68	26	27,7
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (500)	39	28	11	28,2	28	19	9	32,1
Nordrhein-Westfalen (100)	102	85	17	16,7	55	43	12	21,8
Gesamtergebnis	521	394	127	24,4	314	230	84	26,8

Stand 12/2016

A portrait of Herrmann Spieß, a middle-aged man with a balding head, a grey beard, and black-rimmed glasses. He is smiling and wearing a white dress shirt under a grey patterned blazer. The background is a blurred industrial setting.

”

Die Altersteilzeitregelung der IG Metall ist eine hervorragende Sache. Ich habe mich für die echte ATZ entschieden. Somit konnten wir einen optimalen Übergang in der Geschäftsstelle organisieren. Heute unterstütze ich Kolleginnen und Kollegen, die neu ins Amt gewählt wurden.

“

*Herrmann Spieß, ehemaliger 1. Bevollmächtigter
und Kassierer, GS Freiburg und Lörrach*

Gute Planung und Zusammenarbeit

Der Generationswechsel der IG Metall bleibt zentrale Aufgabe: im Hinblick auf Personalgewinnung und Auswahlverfahren wie auch Qualifizierung. Die Basis unserer Aktivitäten ist eine strategische Personal- und Geschäftsplanung. Sie ist der Navigator für gute Übergangs- und Nachfolgeregelungen und stellt den Wissenstransfer sicher. Was uns dabei als Arbeitgeber ausmacht? Wir arbeiten Hand in Hand zusammen.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Generationswechsel gestalten: zukunftsorientierte Personalpolitik

Seit mehreren Jahren befindet sich die IG Metall, bedingt durch die Altersstruktur, inmitten eines umfassenden Generationswechsels. Eine Vielzahl sehr erfahrener und verdienter hauptamtlicher Kolleginnen und Kollegen hat die Organisation bereits altersbedingt verlassen und ein nicht unwesentlicher Anteil – insgesamt knapp 500 administrativ wie politisch Beschäftigte – wird ihnen in den nächsten fünf bis sechs Jahren folgen.

Den Verlust von so viel Organisationswissen, Erfahrung und Expertise zu kompensieren, stellt die Organisation vor vielfältige personalpolitische Herausforderungen: unter anderem im Hinblick auf Personalplanung, Personalauswahl wie auch Qualifizierung.

Von **500**
Altersteilzeitberechtigten
haben über
220 einen Antrag
gestellt.

frühzeitig gemeinsam mit den jeweiligen Gliederungsebenen die notwendigen Übergangsregelungen zu schaffen und so den Wissenstransfer sicherzustellen sowie gute Übergabe- und Einarbeitungspläne zu vereinbaren. Damit können wir auch die notwendige Förderung und Qualifizierung der nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen gewährleisten.

in der IG Metall hineinzuwachsen. Der Großteil unserer heutigen politischen Sekretärinnen und Sekretäre unter 40 Jahren hat das Traineeprogramm absolviert, und es wird auch weiterhin das Grundgerüst zur politischen Nachwuchsförderung der Organisation bilden.

Ergänzt und verstärkt wird der Zugang neuer Kolleginnen und Kollegen in den vergangenen anderthalb Jahren durch die insgesamt 140 neu geschaffenen Stellen im Rahmen der bezirklichen Erschließungsprojekte und die damit verbundenen bundesweiten Neueinstellungen.

Altersteilzeitregelung schafft Möglichkeiten

Als zentrales Steuerungs- und Planungsinstrument dient uns hierbei die in 2014 abgeschlossene Altersteilzeitregelung in der IG Metall, welche von den Beschäftigten rege genutzt wird. Seit Beginn der neuen Regelung haben bereits über 220 der mehr als 500 Altersteilzeitberechtigten einen entsprechenden Antrag gestellt.

Jede Vereinbarung zur Altersteilzeit in der IG Metall muss mit einer entsprechenden Nachfolgeplanung hinterlegt sein. Dies bietet uns als Personalbereich die Möglichkeit,

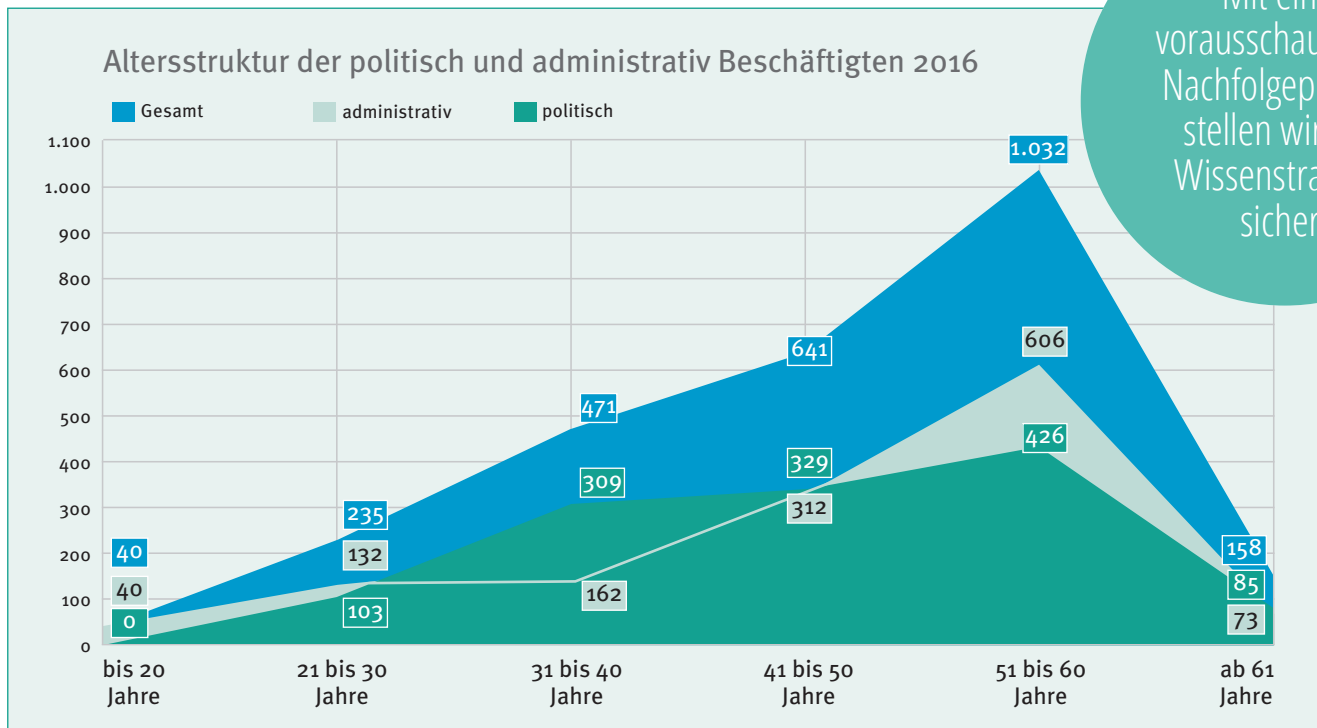
Nachwuchsschmiede Traineeprogramm

Einen wesentlichen Erfolgsfaktor dafür, dass im politischen Bereich qualifizierte Nachwuchskräfte den Weg in die Organisation finden, stellt nach wie vor das Traineeprogramm der IG Metall dar. Seit mittlerweile 16 Jahren bietet es engagierten ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus unserem Organisationsbereich – aber auch Quereinsteigern/-innen – die Möglichkeit, durch eine fundierte einjährige theoretische wie praktische Ausbildung in die Hauptamtlichkeit

Qualifizierung für administrativ Beschäftigte

Ein großer Teil der altersbedingten Abgänge aus der Organisation betrifft den administrativen Bereich aller Gliederungsebenen. Auch hier haben wir von Seiten des Personalbereichs Maßnahmen ergriffen, sowohl im Hinblick auf die notwendige Qualifikation als auch auf die Personalauswahl.

Das Aufgabenfeld unserer administrativ Beschäftigten hat in den vergangenen Jahren deutlich an Vielfältigkeit gewonnen. Der Verlust erfahrener administrativer Fach-



Mit einer vorausschauenden Nachfolgeplanung stellen wir den Wissenstransfer sicher.

kräfte ist somit nicht ad hoc durch Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen zu kompensieren, sondern erfordert entsprechende Einarbeitung und Qualifizierungsangebote. Unser Weiterbildungsprogramm haben wir daher beispielsweise um eine Einstiegsqualifizierung für neue Verwaltungsangestellte und spezifische Angebote für Verwaltungskräfte im Hinblick auf Projektarbeit, Moderation oder die Gestaltung von Teamarbeit ergänzt. Gleichzeitig führen wir flächendeckend Auswahlverfahren im administrativen Bereich durch, um die Kolleginnen und Kollegen der unterschiedlichen Gliederungsebenen bei der Personalauswahl im administrativen Bereich bestmöglich zu unterstützen.

Gute Übergangs- und Nachfolgeplanungen

Insgesamt haben die geplanten Maßnahmen dazu beigetragen, dass wir den Generationswechsel bis zum jetzigen Zeitpunkt erfolgreich und nach vorne gerichtet gestalten konnten. Die Altersstruktur der Organisation ist stabil geblieben und wir konnten gute Übergangs- und Nachfolgeregelungen, sowohl im Sinne der ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen als auch ihrer jeweiligen Nachfolge vereinbaren.

Es wird jedoch deutlich, dass wir diese Anstrengungen in den kommenden Jahren aufrechterhalten und um zusätzliche Maßnahmen er-

gänzen müssen, um aus personalpolitischer Perspektive weiterhin umsetzungsstark zu bleiben.

”

Der Generationswechsel bleibt zentrale Aufgabe. Bis jetzt haben wir ihn erfolgreich umgesetzt.

“

In den Jahren 2016
bis 2022 beginnt bei
208 Beschäftigten
mit einem Altersteilzeit-
Blockmodell die
Freistellungsphase.

45
in der
Vorstands-
verwaltung

124
in den
Geschäftsstellen

17
in den
Bezirksleitungen

22
in den
Bildungszentren



Personalgewinnung und Auswahlverfahren – bezirkliche Erschließungsprojekte

Um geeignete neue Kolleginnen und Kollegen für die Projekte der bezirklichen Erschließungsstrategien zu finden, wurde in 2016 eine Vielzahl zentraler wie dezentraler Auswahlverfahren durchgeführt.

Durch den bundesweiten Start der bezirklichen Erschließungsprojekte in 2016 und die damit verbundenen neu geschaffenen Stellen erhöhte sich der Personalbedarf im politischen Bereich kurzfristig in einem Umfang, welcher nicht vollumfänglich und ausschließlich durch das Traineeprogramm und interne

Besetzungen aufzufangen war. Um die Bezirke bei der Personalauswahl und Besetzung der Projektstellen zu unterstützen, wurden – ergänzt durch dezentrale Auswahlverfahren und analog zu den Verfahren der Traineeauswahl – dreistufige Auswahlverfahren durchgeführt, an denen die Bezirke, der Personalbereich, Betriebsräte und Bevoll-

mächtige örtlicher Projekt-Geschäftsstellen beteiligt waren.

Ziel war ein transparentes und einheitliches Auswahlverfahren, das alle mit den Projekten betrauten Verantwortlichen der unterschiedlichen Gliederungsebenen so früh wie möglich in den Auswahlprozess einbindet.



Die Auswahlverfahren bieten den Projektverantwortlichen hierbei einen **„deutlich weiteren Blick auf die Bewerberinnen und Bewerber als es ein reines Bewerbungsgespräch könnte“**, sagt beispielsweise **Jakob Habermann**, der als **Projektkoordinator der Erschließungsprojekte des Bezirks Mitte** an mehreren Auswahlverfahren beteiligt war.

Die spätere Wirkungsstätte der Projektsekretärinnen und Projektsekretäre war und ist dabei in der Regel die Geschäftsstelle vor Ort, weshalb es **„absolut sinnvoll ist, die Bevollmächtigten sehr früh in den Prozess zu involvieren und ihren betrieblichen Erfahrungsschatz auch zu nutzen“**, ergänzt **Ralf Reinstädtler**, als **Bevollmächtigter der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz**

und Mitglied des bezirklichen Projektbeirates war er bei mehreren Auswahlverfahren dabei.

Dadurch, dass Bevollmächtigte und Bezirk unmittelbar und gemeinsam an den Auswahlverfahren teilnahmen, haben die Bewerberinnen und Bewerber wiederum die Möglichkeit, sich anhand konkreter Aufgabenstellungen und im direkten Austausch mit den Projektverantwortlichen bereits frühzeitig im Prozess einen guten Eindruck von der möglichen Tätigkeit in den Projekten zu verschaffen.

Die dargestellte Form der Auswahlverfahren hat sich etabliert und wird sicherlich auch zukünftig, nicht nur im Rahmen der bezirklichen Erschließungsprojekte, erfolgreich zur Anwendung gebracht.

v.l.n.r.: Stefan Wolf (Projektsekretär im Bezirk Mitte); Ralf Reinstädtler (1. Bevollmächtigter und Kassierer GS Homburg-Saarpfalz); Jakob Habermann (Projektkoordinator für den Bezirk Mitte)

Rundum-Service für bezirksweite Unterstützung: das RVZ in Bayern

Das Regionale Verwaltungszentrum (RVZ) in Bayern hat sich in den vergangenen 15 Jahren vom reinen Buchhaltungsdienstleister zum Kompetenzcenter mit weitreichenden Verwaltungsaufgaben entwickelt. Martina Braun und Simone Greck ziehen Bilanz.



Das Team des RVZ Bayern in Amberg (von links hinten nach rechts vorne): Anja Helisch, Sabine Spindler, Sigrid Mayerl, Martina Braun (RVZ Leitung/Projekt), Ingrid Kiesel, Teresa Gubisch, Alexandra Barutlu, Stefanie Prochotta, Simone Greck (stellvertretende Leitung), Karin Sausner

Das in Amberg ansässige RVZ Bayern startete 2001 mit der Buchhaltung von acht Geschäftsstellen. Bis 2013 kamen alle restlichen bayerischen Geschäftsstellen (insgesamt 21) sowie die Bezirksleitung dazu. Personell angebunden ist das RVZ an die Geschäftsstelle in Amberg; somit ist der 1. Bevollmächtigte der GS Amberg gleichzeitig auch Bevollmächtigter des RVZ. Jede

Geschäftsstelle in Bayern hat eine gleichberechtigte Stimme im eigens dafür gegründeten Beirat.

Unsere Stärke: vielfältige Kompetenzen

Inzwischen hat das RVZ Bayern zehn Beschäftigte. Die Stärke dieses Teams ist seine fachübergreifende Zusammensetzung aus Bilanzbuchhalterinnen und Kolleginnen mit gewerkschaftlichem Background.

Diese Mischung aus Kompetenz in der Buchhaltung sowie Erfahrungen aus den Betrieben bzw. aus den Geschäftsstellen ermöglicht uns, zahlreiche Themen in der Organisation sowie Verwaltungstätigkeit zu bearbeiten und weiter zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee, das RVZ Bayern zum Kompetenzcenter zu erweitern, und 2014 wurde das Projekt „Kooperation Verwaltungsstellen“ ins Leben gerufen. Hauptaufgaben dieses Projekts sind:

- Bündelung schematischer Arbeiten
- Wissensmanagement
- Schaffung einer regionalen Anlaufstelle für alle Fragen im administrativen Bereich
- Entwicklung von weiteren Zusatzleistungen für die Geschäftsstellen
- Rückholarbeit
- Erfahrungsaustausch für Kassenkolleginnen und -kollegen

Unsere Aufgabe: Kolleginnen und Kollegen vor Ort entlasten

Zu Beginn des Projektes starteten wir eine Bedarfsanfrage in den Geschäftsstellen: Wo braucht ihr Unterstützung? Welche Arbeiten können wir für euch übernehmen? Was bringt euch Entlastung, um euch noch besser auf die Mitgliederarbeit vor Ort konzentrieren zu können? Daraus entstand ein bun-

”

Wir haben Spaß daran, unsere Kompetenz in die Organisation einzubringen.

“

ter Strauß an Ideen. Die Gespräche zeigten aber auch, dass Veränderungsprozesse Ängste freisetzen und es wichtig ist, jede und jeden mit auf den Weg zu nehmen.

Wir sehen uns als Dienstleister und Unterstützer der Geschäftsstellen und nicht als Konkurrenz. So haben wir auch keinen Mitgliederkontakt, da wir die Strukturen der einzelnen Geschäftsstellen nicht kennen. Unser Ziel ist es, in den Geschäftsstellen mehr Ressourcen für die Mitgliederbetreuung zu schaffen.

Unser Angebot: bedarfsgerecht und breit gefächert

Einige Arbeiten in den Geschäftsstellen kosten sehr viel Zeit, beispielsweise das Versenden von Geburtstagsbriefen. Wir bekamen den Auftrag, diese Tätigkeit zu übernehmen. Nach einer dreimonatigen Testphase konnten die Geschäftsstellen die Qualität so-

wie den Kosten- und Nutzenfaktor bewerten und wir entschieden gemeinsam, ob diese Tätigkeit bei uns bleibt.

Mittlerweile erstreckt sich unser Angebot von der Abarbeitung von Wiedervorlagen über den Versand von Einladungen bis hin zur Eingabe von Neuaufnahmen. Diese Arbeiten sind oft sehr zeitintensiv, beinhalten keinen direkten Kontakt zum Mitglied und können im RVZ zeitnah bearbeitet werden.

Unser Ziel: Angebot erweitern und optimieren

Ein weiterer Bestandteil des Projektes ist der Aufbau einer Plattform zum Austausch und zur Vernetzung von Kolleginnen und Kollegen in deren Arbeitsbereichen. Damit konnten wir voneinander und miteinander viel lernen und weitere Ideen entwickeln, wie beispielsweise zur effizienten Rückläuferbearbeitung.

Die bayerischen Geschäftsstellen bringen uns volles Vertrauen entgegen. Dies ermöglicht es dem RVZ, sich auch bezirksübergreifend in viele Themen einzubringen. Aktuell sind wir in der Rückholarbeit unterwegs; unterstützen, schulen und teilen unsere Erfahrungen. Durch die neuen und unterschiedlichen Anforderungen an das RVZ bietet sich auch für uns Beschäftigte die Chance, eine individuelle Förderung zu erhalten und das Fachwissen zu vertiefen. Wir haben Spaß daran, unsere Kompetenz in die Organisation einzubringen und freuen uns auf weitere Herausforderungen.



*Heike Eussner, Verwaltungsangestellte, Geschäftsstelle Schweinfurt
„Wir sind seit April 2012 im RVZ dabei. Zu diesem Zeitpunkt habe ich auch die ‚Kassen-Angelegenheiten‘ in unserer Geschäftsstelle übernommen. In der Zusammenarbeit mit dem RVZ hat immer alles reibungslos funktioniert. Alle Ansprechpartnerinnen sind absolut kompetent, immer sehr freundlich und kooperativ. Und ich finde vor allem den Prozess der ständigen Weiterentwicklung des Service-Angebotes besonders bemerkenswert.“*



*Johann Horn, 1. Bevollmächtigter und Kassierer, Geschäftsstelle Ingolstadt
„Unsere Geschäftsstelle ist seit 2012 im RVZ. Zunächst hatten wir unsere Buchhaltung dort in gute Hände gegeben; später hat das RVZ auch unsere Rückläuferanschriften übernommen. Als eine Kollegin unserer Geschäftsstelle krankheitsbedingt länger ausfiel, konnte uns das RVZ unbürokratisch und professionell bei den Satzungsleistungen unterstützen. Das war für uns eine enorme Entlastung. Ja, für die Dienstleistungen des RVZ müssen wir als Geschäftsstelle bezahlen. Am Ende rechnet sich das allerdings. Unsere Mitglieder erhalten über das RVZ einen super Service und unsere Kolleginnen vor Ort haben mehr Zeit für das persönliche Gespräch. Für die Mitgliederbindung und das Image unserer Geschäftsstelle ist das eine gut angelegte Investition.“*

Gesamtbetriebsvereinbarungen

Folgende Vereinbarungen wurden 2016 zwischen dem Vorstand der IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat getroffen:

Einführung und Anwendung einer Evaluationssoftware für die Bildungszentren

Mit einer softwaregestützten Seminar-Evaluation wird die Qualitätsentwicklung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in Bezug auf die Programm- und Seminargestaltung unterstützt sowie notwendige Entwicklungs- und Bildungsbedarfe identifiziert. Zudem können sich Seminarteilnehmende durch die Befragungen aktiv in die Programm- und Seminargestaltung einbringen.

Einführung und Anwendung der Software „Unterweisungsmanager“ zur Online-Unterweisung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gemäß Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Software „Unterweisungsmanager“ unterstützt die IG Metall dabei, diesen gesetzlichen Erfordernissen nachzukommen.

Durchführung des Produktivtests zur Einführung eines prozessgesteuerten Bestellobligos

Digitaler Beschaffungsantrag

Die Einführung und der Einsatz des digitalen Beschaffungsantrags ersetzt die manuelle Erfassung von Beschaffungsanträgen durch das

Erfassen über eine Weboberfläche und die Einführung eines elektronischen Workflows bei der Material- und Dienstleistungsbeschaffung. Der digitale Beschaffungsantrag ermöglicht es zudem, die Budgetsituation für die Budgetverantwortlichen transparenter zu machen, indem er das Bestellobligo erfasst, also die Summe aller Zahlungsverpflichtungen aus Einkäufen, die noch zu regulieren sind.

2. Ergänzung / Änderung zur GBV 3/2014 Pilotbetrieb zur Einführung und Anwendung eines CRM-Systems Vorgezogene Einführung und Anwendung eines „CRM-Systems“ in größeren Geschäftsstellen

CRM (Customer Relationship Management) ist das neue System der IG Metall für das Mitgliederbeziehungsmanagement. Mit CRM möchten wir unsere Mitglieder künftig noch besser und individueller betreuen und so die Mitgliederbindung weiter stärken. In 2016 erfolgte noch der Pilotbetrieb sowie die vorgezogene Einführung und Anwendung in fünf größeren Geschäftsstellen der IG Metall, im Februar 2017 startet die Flächeneinführung des „CRM-Systems“.

Betrieb des zentralen Zeiterfassungsservers in der IG Metall

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt den Betrieb der Basiskomponenten des zentralen Zeiter-

fassungsservers der IG Metall. Sie schafft die Voraussetzung für mögliche mandantenspezifische Regelungen in den Gliederungen, die das Zeiterfassungssystem einsetzen.

Produktivtest FLEET Fuhrparkmanagement

Die Software FLEET beinhaltet eine professionelle Bestandspflege der vorhandenen Dienstwagen. Die nötigen Daten aus unterschiedlichen Quellen des Fuhrparkmanagements können gezielt, gebündelt und sicher in einer virtuellen Fahrzeugakte verwaltet werden und erleichtern und professionalisieren die Arbeit des Fuhrparkmanagements der IG Metall. Im Anschluss an den Produktivtest erfolgte im Februar 2017 die Einführung des Fuhrparkmanagements.

Seminar-Evaluation
in Bildungszentren

Software
Arbeits- und Gesund-
heitsschutz

Digitaler
Beschaffungs-
antrag

CRM-System für
Mitgliederbetreuung

Zentraler
Zeiterfassungs-
server

FLEET
Fuhrpark-
management

A portrait of a young woman with blonde hair, smiling, wearing a pink cardigan over a white top and a long necklace. She is standing in front of a white metal railing. A teal circular graphic is overlaid on the bottom left of the image.

”

Mit der IG Metall
als Ausbildungsbetrieb habe ich
die richtige Wahl getroffen.
Auch, weil ich nach der Ausbildung
eine Übernahmegarantie habe.

“

*Elena Gierhardt: Auszubildende Kauffrau
für Büromanagement*

Vielfältige Aus- und Weiterbildung

Menschen für ihre Arbeit begeistern. Sie qualifizieren und dabei unterstützen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln – das sind die Ziele der Personalentwicklung der IG Metall. Dafür bieten wir ein breites und vielfältiges Spektrum an Möglichkeiten: von der beruflichen Erstausbildung über Qualifizierung von Ehrenamtlichen und Traineeausbildung bis hin zur Hauptamtlichenweiterbildung und Führungskräfteentwicklung.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Berufliche Erstausbildung bei der IG Metall: hochwertig und zukunftssicher

Die berufliche Erstausbildung hat durch den Generationswechsel in der IG Metall einen noch höheren Stellenwert in unserer Organisation erhalten. Somit bieten wir jedes Jahr jungen, engagierten Menschen die Chance einer hochwertigen Ausbildung mit verlässlichen und zukunftssicheren Perspektiven.

Bei der IG Metall waren 2016 bundesweit 71 Auszubildende beschäftigt. Damit haben wir den höchsten Stand, seitdem die Übernahmegarantie nach der Ausbildung in der Gesamtbetriebsvereinbarung verankert wurde. Ausgebildet wurde, wie in den Vorjahren, in den Berufen Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement und Köchin/Koch.



Jasmin Welzenheimer ist Ansprechpartnerin für Fragen rund um die Ausbildung bei der IG Metall.

Ausbildung in der IG Metall in 2016

	in Ausbildung	Ausbildung abgeschlossen	Übernahme nach Abschluss
Kaufmännischer Bereich	57	9	9
Koch / Köchin	14	3	3
Summe	71	12	12

71-mal Ausbildung mit Sicherheit und auf hohem Niveau: Noch nie – seit die Übernahmegarantie nach der Ausbildung in der Gesamtbetriebsvereinbarung verankert wurde – waren so viele Auszubildende bei der IG Metall beschäftigt wie 2016.

Ausbildungsstätten der IG Metall in 2016

Vorstandsverwaltung (16 Auszubildende)

Bezirksleitungen (6 Auszubildende):

Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen

Bildungszentren (21 Auszubildende):

Berlin, Kritische Akademie Inzell, Lohr-Bad Orb, Sprockhövel

Geschäftsstellen (28 Auszubildende):

Bielefeld, Bremerhaven, Dortmund, Düsseldorf-Neuss, Emden, Esslingen, Friedrichshafen-Oberschwaben, Gaggenau, Göppingen-Geislingen, Hannover, Ingolstadt, Karlsruhe, Landshut, Mainz-Worms, Mönchengladbach, Neu-Ulm-Günzburg, Nordhessen, Olpe, Ostoberfranken, Paderborn, Schwäbisch Hall, Stuttgart, Wolfsburg

Mein Ausbildungsplatz bei der IG Metall

Um die Ausbildung auf einem hohen Niveau zu halten, gibt es sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbilder/-innen und Ausbildungsbeauftragten ein bewährtes Seminarangebot. Es ist schon fast Tradition, dass sich alle Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres Anfang Januar in einem unserer Bildungszentren zu ihrem Wochenseminar „Mein Ausbildungsplatz bei der IG Metall“ treffen. Hier geht es in erster Linie darum, sich untereinander kennenzulernen und dabei mehr über die IG Metall zu erfahren. Vier Tage bieten Gelegenheit, die Geschichte der IG Metall, ihre Werte und Ziele zu beleuchten, aber auch für einen lebendigen Erfahrungsaustausch untereinander.



Auszubildende des 1. Ausbildungsjahres 2016

*Koch-Ausbildung im Bildungszentrum Sprockhövel (v.l.n.r.):
Gina Zellea (Praktikantin), Florian Schluck (Auszubildender),
Ralf Holzapfel (Küchenleitung und Ausbilder), Paul Zander
(Auszubildender), Gerhard Wagenknecht (Hotelleitung)*



Bundesweites Ausbildertreffen: Input und Erfahrungsaustausch

Das bundesweite Ausbildertreffen ermöglicht einen Erfahrungsaustausch zwischen den Ausbilderinnen und Ausbildern innerhalb der gesamten IG Metall. Durch den Austausch untereinander entstehen neue kreative Ausbildungsinhalte, die in die Praxis übernommen werden können und von denen alle Gliederungen profitieren. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden einen vielfältigen Input zu aktuellen Fragen und Entwicklungen in der betrieblichen Erstausbildung, um einheitliche Qualitätsstandards für die Ausbildung in der IG Metall sicherzustellen.

”

Das Seminar hat mir ein gutes und sicheres Gefühl für den Start der Erstausbildung in unserer Geschäftsstelle gegeben.

“

Laura Koch, Verwaltungsangestellte und Ausbilderin in der Geschäftsstelle Bocholt, zum bundesweiten Ausbildertreffen:

Meine Motivation, mich anzumelden

- Vernetzung mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern
- zu erfahren, wie die Ausbildung in anderen Geschäftsstellen abläuft
- durch die Erfahrungen der anderen Ausbilderinnen und Ausbildern den eigenen Horizont zu erweitern
- im Bereich der Ausbildung mehr zu lernen – vor allem auch durch Praxisbeispiele aus dem Arbeitsleben

Was ich mitgenommen habe:

- ein Netzwerk von Kolleginnen und Kollegen, die einem bei Fragen und Problemen hilfreich und mit gutem Rat zur Seite stehen
- viele Tipps und Tricks von den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen (etwa Beispiele für Aufgaben an den ersten Tagen)
- ein gutes und sicheres Gefühl für den Start der Erstausbildung in der Geschäftsstelle Bocholt
- Lust auf ein nächstes und viele weitere Treffen



Laura Koch hat vom bundesweiten Ausbildertreffen viel mitgenommen.

Was mir besonders gut gefällt:

- Dass die IG Metall überhaupt so ein Treffen anbietet und organisiert – Danke dafür!
- Offenheit und Gespräche auf Augenhöhe
- den Aktivenkreis der Ausbilder/-innen kennengelernt zu haben

Interessiert? Weitere Infos und Termine im Weiterbildungsprogramm/ Bildungsangebote für Beschäftigte der IG Metall.

AzubiFit: Gesundheitskompetenz für Auszubildende

Gesundheitsprävention für Auszubildende – ist das wirklich notwendig? „Ja!“, sagen wir und haben deshalb in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (zunächst als Pilotprojekt für die Vorstandsverwaltung) die Seminarreihe „AzubiFit“ ins Leben gerufen. Damit sollen Auszubildende von Beginn ihres Berufslebens an ein breit gefächertes Gesundheitsbewusstsein entwickeln.

Gesundheitskompetenz fördern

Die Idee dahinter: Auszubildende für ein gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und in der Freizeit zu sensibilisieren sowie Ursachen und Lösungsansätze für gesundheitsbelastende Verhaltens- und Arbeitsweisen aufzuzeigen. Denn Auszubildende mit einer hohen Gesundheitskompetenz haben einen besseren Ausbildungserfolg, können nach der Ausbildung leichter in das Berufsleben integriert werden und bleiben dort länger leistungsfähig.

AzubiFit bald bundesweit

Die Seminarreihe besteht aus drei Modulen, die einmal im Jahr stattfinden und jeweils unterschiedliche Schwerpunkte abdecken. Dabei werden einige Themen wegen wechselnder Teilnehmer und zur Auffrischung in allen drei Modulen aufgegriffen.

- **AzubiFit I:** Arbeit und Gesundheit, Gesunder Rücken, Ergonomie, Suchtprävention
- **AzubiFit II:** Arbeit und Gesundheit, Gesunder Rücken, Ergonomie,

Stressbewältigung, Umgang mit Konflikten, Ernährung

- **AzubiFit III:** Arbeit und Gesundheit, Gesunder Rücken, Ergonomie, Bewegung/Herz-Kreislauf-System, Fit im Kopf & Prüfungsangst

Eine bundesweite Seminarreihe ist in Planung und richtet sich nach der Nachfrage aus den Bezirken. Bei Interesse kann Kontakt mit der Ausbildungsleitung (Katarina Fay oder Jasmin Welzenheimer, FB Personal) aufgenommen werden.

**Leon Büchner, Auszubildender Kaufmann für Büromanagement, 1. Ausbildungsjahr, IG Metall
Vorstandsverwaltung, zu AzubiFit:**

Das Seminar AzubiFit hat mir etwas gebracht, weil ...

... man sich intensiv mit dem beschäftigt, was uns allen am Wichtigsten sein sollte: unsere Gesundheit. Man lernt gesundheitliche Gefahren im Alltag kennen und im Gegenzug auch, wie man sie vermeidet.

AzubiFit ist wichtig, weil ...

... das Thema Gesundheit im Privat- sowie im Arbeitsleben eine große Rolle spielt.

Durch das Seminar wurde mir bewusst, dass...

... ich durch minimale Veränderungen im Alltag meine körperliche und mentale Gesundheit stärken kann. Somit bin ich im Arbeits- sowie im Privatleben fitter und leistungsfähiger.



Leon Büchner hat sich mit AzubiFit fit für Ausbildung und Alltag gemacht.

”

Das Thema Gesundheit spielt im Privat- wie im Arbeitsleben eine große Rolle.

“

”

Muss ich mich denn bereits in meinem Alter um meine Fitness und Gesundheit kümmern?

“

Thomas Grieb, Auszubildender Kaufmann für Büromanagement, 2. Ausbildungsjahr, IG Metall Vorstandsverwaltung, zu AzubiFit:

AzubiFit? Die erste Frage, die mich zu Beginn des Seminars beschäftigte: Muss ich mich denn bereits in meinem Alter um meine Fitness und Gesundheit kümmern oder aktiv über das Übliche hinaus etwas tun? Schnell wurde mir im Laufe des Seminars klar: Ja, das muss ich!

Dass es beim Thema Gesundheit nicht ausschließlich um die körperliche Gesundheit geht, sondern dass psychische und soziale Gesundheit eine mindestens genauso wichtige Rolle spielen, wurde uns allen ziemlich schnell bewusst. Nur das Zusammenspiel von allen drei Zuständen sorgt für ein gesamtes Wohlbefinden. Als besonders bereichernd empfand ich die aktive Beteiligung am Seminar. In Gruppen erarbeiteten

Thomas Grieb ist bei AzubiFit die Bedeutung von körperlicher, psychischer und sozialer Gesundheit klar geworden.

wir zunächst verschiedene Faktoren, die sich auf unsere Gesundheit auswirken, Belastungen, denen wir vor allem am Arbeitsplatz täglich ausgesetzt sind und welche möglichen Folgen diese für uns haben können.

Verbunden mit einem theoretischen Input über die Funktion und den Aufbau der Wirbelsäule, die durch unsere überwiegend sitzende Tätigkeit belastet wird, lernten wir praktische Übungen zur Kräftigung des Rückens. Diese machen uns deutlich, wie schnell sich Muskeln aufbauen und welche präventiven Maßnahmen eine gesunde Wirbelsäule fördern.

Auch das Thema Sucht wurde im Seminar anhand von kreativen Methoden angesprochen. Aus einem „Sucht-Sack“ zogen wir verschiedene Gegenstände, welche die unterschiedlichsten Arten von Drogen darstellten. Hierzu haben wir vertraulich über unsere Berührungspunkte gesprochen und welche Gefahren Drogen für unsere Gesundheit mit sich bringen. Es war ein gutes Gefühl, sich mit den anderen Auszubildenden über Erfahrungen und Meinungen auszutauschen.

Das Seminar AzubiFit hat mir verdeutlicht, welche wichtige Rolle die eigene Gesundheit im Alltag, besonders aber auch im Berufsleben spielt. Als sehr interessant empfand ich die vielen Einflussfaktoren, die sowohl auf die körperliche, psychische aber auch die soziale Gesundheit Einfluss nehmen.

**Elena Gierhardt, Auszubildende
Kauffrau für Büromanagement,
3. Ausbildungsjahr, IG Metall Vorstandsverwaltung, zu AzubiFit:**

AzubiFit hat mir Spaß gemacht, weil ...

... wir uns nicht nur mit der Fitness und der Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt, sondern auch den Teamgeist gestärkt haben.

Die Teilnahme an AzubiFit war sehr lohnenswert ...

... da wir uns gemeinsam in der Gruppe den Wert von Gesundheit und Fitness im Alltag sowie im Büro angeeignet haben.

AzubiFit steht für ...

... Teamgeist, Spaß, Offenheit, Gesundheit und Fitness.

AzubiFit ist die passendste Gelegenheit ...

... die gesundheitlichen Erfahrungen im Büro offen und ehrlich mit allen zu besprechen und auszutauschen.

An AzubiFit hat mir gefallen ...

... dass uns die ernstzunehmenden Themen auf eine lockere und ansprechende Art nähergebracht wurden.



Elena Gierhardt hat bei AzubiFit Gesundheit und Teamgeist gestärkt.

”

Bei AzubiFit haben wir den Wert von Gesundheit und Fitness im Alltag sowie im Büro kennen gelernt.

“

Junge Aktive: Personalentwicklung für das Ehrenamt

Damit der Generationswechsel in der betrieblichen Interessenvertretung und bei den Beschäftigten der IG Metall gut gelingt, ist eine gezielte Nachwuchsförderung bereits im Ehrenamt erforderlich.



Monika Busch aus dem Ressort Personalentwicklung und Hauptamtlichenweiterbildung ist für die bezirklichen Qualifizierungsreihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“ zuständig.



Die Frauenbildungswoche Küste hat Interesse an weiterem Engagement geweckt und neue Talente offenbart – vielleicht auch eine Idee für andere?



Daher führen wir in Kooperation mit den Bezirken Qualifizierungsreihen durch, die sich an (junge) Aktive im Betrieb und in der Gewerkschaft wenden. Mittlerweile hat die Reihe in allen Bezirken stattgefunden. Realisiert bzw. verabredet sind zwischen zwei und sieben Reihen pro Bezirk. Das Format ist also erfolgreich etabliert.

Mit der Qualifizierung unterstützen wir die Personalentwicklung auf Geschäftsstellen- und auf Bezirks-

ebene. So schaffen wir eine zusätzliche Möglichkeit für betriebliche Kolleginnen und Kollegen, ihre methodischen und inhaltlichen Kompetenzen zu erweitern sowie ihre eigene Rolle, ihre Ziele und Perspektiven im Ehrenamt und möglicherweise in hauptberuflicher Gewerkschaftsarbeit zu reflektieren.

Vier Partner, ein Ziel

Inhalte und Ausgestaltung dieser Personalentwicklungsmaßnahme werden auf der Basis eines Rahmen-



Teilnehmerinnen der Qualifizierungsreihe „Junge Aktive – Qualifizierung für Frauen“ im Bezirk Küste v. l. n. r.: Stephanie Schmoliner, Juliane Jahnke, Gitta Florek, Sabrina Neufahrt, Nina Carstensen, Alexandra Bober, Susanne Schäufler, Anja Duitscher, Janina Rüscher, Anja Obara, Melanie Specken, Mona Michaelis, Susanne Haft, Maren Wolter, Svenja Anton, Stefanie Lange, Yvonne Karaxha, Amke Wilts-Heuse, Monika Busch, Tanja Mielke, Julia Groher

konzepts nach den jeweiligen bezirklichen Bedürfnissen individuell angepasst. Das Besondere: Es ist ein Gemeinschaftsprojekt von vier internen Partnern – den Bezirken, den Geschäftsstellen, den ehrenamtlichen Teilnehmern/-innen und dem FB Personal. Alle tragen mit ihren Anliegen und Beiträgen zum Gelingen bei.

Bis Ende 2016 haben insgesamt 225 ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen (173 Männer und 52 Frauen) unsere Qualifikationsreihe durchlaufen und erfolgreich mit einem eigenen Projekt beendet.

Zusätzlich sind 2016 weitere vier Reihen in den Bezirken Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg-Sachsen, Küste und Bayern erfolgreich gestartet. Und weitere drei Reihen haben wir für das Jahr 2017 zusammen mit den Bezirken Mitte, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen konzeptionell und organisatorisch zum Laufen gebracht.

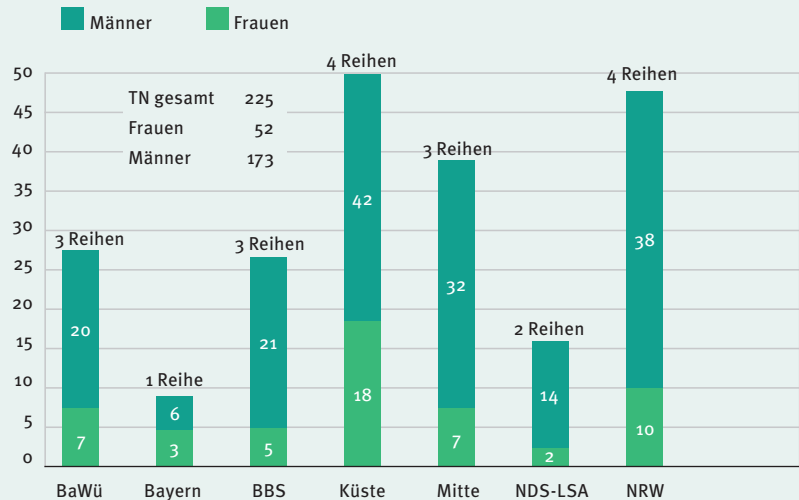
Bezirk Küste:

Qualifizierung für Frauen

Besonders hervorzuheben ist die neue – mittlerweile fünfte – Reihe im Bezirk Küste: „Junge Aktive – Qualifizierung für Frauen“. 18 Kolleginnen werden zusammen mit einer externen Beraterin durch diese Ausbildung begleitet und in ihren jeweiligen Mitgliederentwicklungsprojekten gecoacht. Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei dieser reinen Frauengruppe auf der Vernetzung und auf den Themen Kommunikation und Selbstmarketing – das alles zu den Standardthemen der Ausbildungsreihe wie etwa Projektmanagement, Präsentationstechnik, Tarifpolitik oder Öffentlichkeitsarbeit.

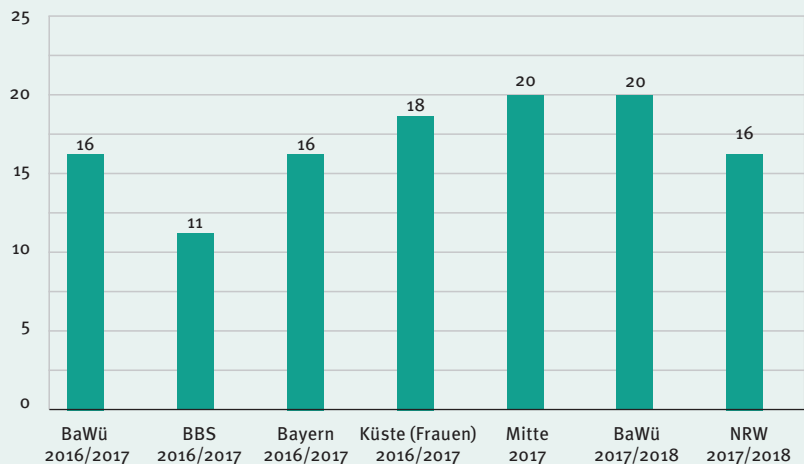
Wer hat die Ausbildung durchlaufen?

Stattgefundene Qualifizierungsreihen „Junge Aktive“ nach Bezirken von 2010 bis 2016; Anteil Frauen und Männer, die am Abschlussmodul der Reihen teilgenommen haben



Was ist geplant?

Laufende und geplante Qualifizierungsreihen „Junge Aktive“ nach Bezirken ab 2016 bis 2017
 Durchschnitt bzw. geplante Zahl an Teilnehmern/-innen



Die **Frauenbildungswoche Küste**, die im Juni 2016 mit 100 Kolleginnen stattfand, hat Lust auf und Interesse an weiterem Engagement geweckt und neue Talente offenbart. Vielleicht auch eine Idee für

andere? Viele der Teilnehmerinnen haben sich danach direkt für die neue Qualifizierungsreihe für Frauen beworben.

Erfolgreiche Nachwuchsgewinnung: die Traineeausbildung

Seit Mai 2000 können junge Frauen und Männer eine zwölfmonatige Traineeausbildung in der IG Metall absolvieren. Diese systematische Ausbildung bietet eine fundierte Grundlage für die spätere Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär/-in und hat sich inzwischen als zentrale Säule der Personalentwicklung etabliert.

Als Teil einer zukunftsorientierten Personalpolitik werden derzeit rund 80 Prozent der Trainees gezielt für die Geschäftsstellen ausgebildet.

Zwei Traineelehrgänge pro Jahr

Jedes Jahr startet jeweils im Mai und im November ein Traineelehrgang. Dies ermöglicht eine flexible Personaleinsatzplanung und eine

unter methodisch-didaktischen Gesichtspunkten akzeptable Ausbildungsgruppenstärke. Die theoretischen Teile des Programms werden auch für diejenigen genutzt, die auf den verschiedenen Organisationsebenen direkt in ihren Arbeitsbereich einsteigen (sogenannte „Modulteilnehmer/-innen“). Damit durchlaufen fast alle neuen Hauptamtlichen das Traineeprogramm.

”

Jährlich erreichen uns rund 250 Bewerbungen für die Traineeausbildung.

“

Das Trainee-Programm der IG Metall im Überblick

Theoriephasen	Praxiseinsätze	Organizing, Mitgliedererschließung, Mitgliederorientierung	
Gewerkschaftspolitik und Gesellschaftstheorie	Geschäftsstelle	Arbeitstechniken und Kommunikation	Persönliche Kompetenz
Tarifpolitik	Vorstand	Präsentationen	Rollenklärung
BWL und VWL	Bezirksleitung	Beratungskompetenz	Selbstleitung
Industrielle Beziehungen Betriebspolitik		Projektmanagement	Individuum – Gruppen – Organisation
Arbeitsrecht		Kommunikationstraining	
Sozialpolitik		Mitgliederansprache	
		Kollegiale Beratung	
		Verhandlungstechniken	

Teilnehmerinnen und Teilnehmer			
	Gesamt	Männer	Frauen
Trainees	347	208	139
Modulteilnehmer/-innen	155	98	57
31 Lehrgänge von Mai 2000 bis November 2016			

Woher kommen die Trainees?	
direkt aus dem Betrieb	77
von der Europäischen Akademie der Arbeit	49
haben nach der Berufsausbildung studiert	71
haben ein Hochschulstudium	105
waren vorher befristet bei der IG Metall beschäftigt	45
31 Lehrgänge von Mai 2000 bis November 2016	

Insgesamt 26 junge Kolleginnen und Kollegen haben ihre Traineeausbildung im Mai und November 2016 begonnen. An den Theorie-seminaren nahmen weitere 19 junge politische Sekretäre und Sekretärinnen teil, die schon bei der IG Metall beschäftigt sind.

Mehrstufiges Auswahlverfahren

Für das überwiegend in gewerkschaftsnahen Medien ausgeschriebene Traineeprogramm erreichen uns jährlich rund 250 Bewerbungen. Die Auswahl erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: Aus einem Ranking der Bewerbungsunterlagen

unter Gesichtspunkten des beruflichen bzw. ausbildungs- und studienbezogenen Hintergrunds, des Engagements in der betrieblichen Interessenvertretung und gewerkschaftlicher, politischer oder sozialer Aktivitäten gehen etwa 70 Bewerber/-innen hervor, die wir zum ersten Teil des Auswahlverfahrens einladen. In dieser ganztägigen Veranstaltung geht es um die Einschätzung der Kompetenzen und der Persönlichkeit der Kandidaten/-innen, und sie müssen sich verschiedenen Aufgaben stellen:

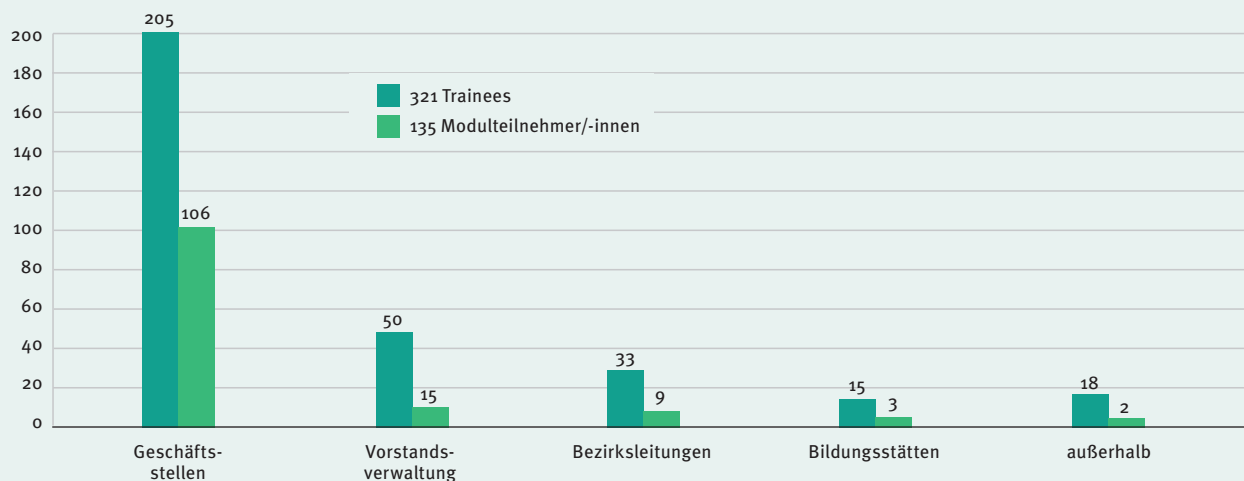
- Erfassen und Aufbereiten eines (dem Erfahrungshintergrund angemessenen) gewerkschafts-politischen Sachverhalts zu einer Präsentation sowie Befragung (inhaltliche, methodische und kommunikative Kompetenz, persönliche Wirkung)
- 1:1-Kommunikation in einer Dialogübung (Kommunikation, Empathie, Wissen) oder
- Bearbeitung eines gewerkschaftlichen Handlungsauftrags in einer Gruppenübung (Kooperation,

Joachim Beerhorst (Mitte) ist zuständig für das Gesamtprogramm der Traineeausbildung: „Fast alle neuen Hauptamtlichen durchlaufen das Traineeprogramm.“



Wohin gehen die Trainees?

Absolventen/-innen der Lehrgänge Mai 2000 und November 2015



”

Das zweistufige Auswahlverfahren unter Beteiligung von Bevollmächtigten hat sich bewährt: Alle 321 Trainees haben die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

“

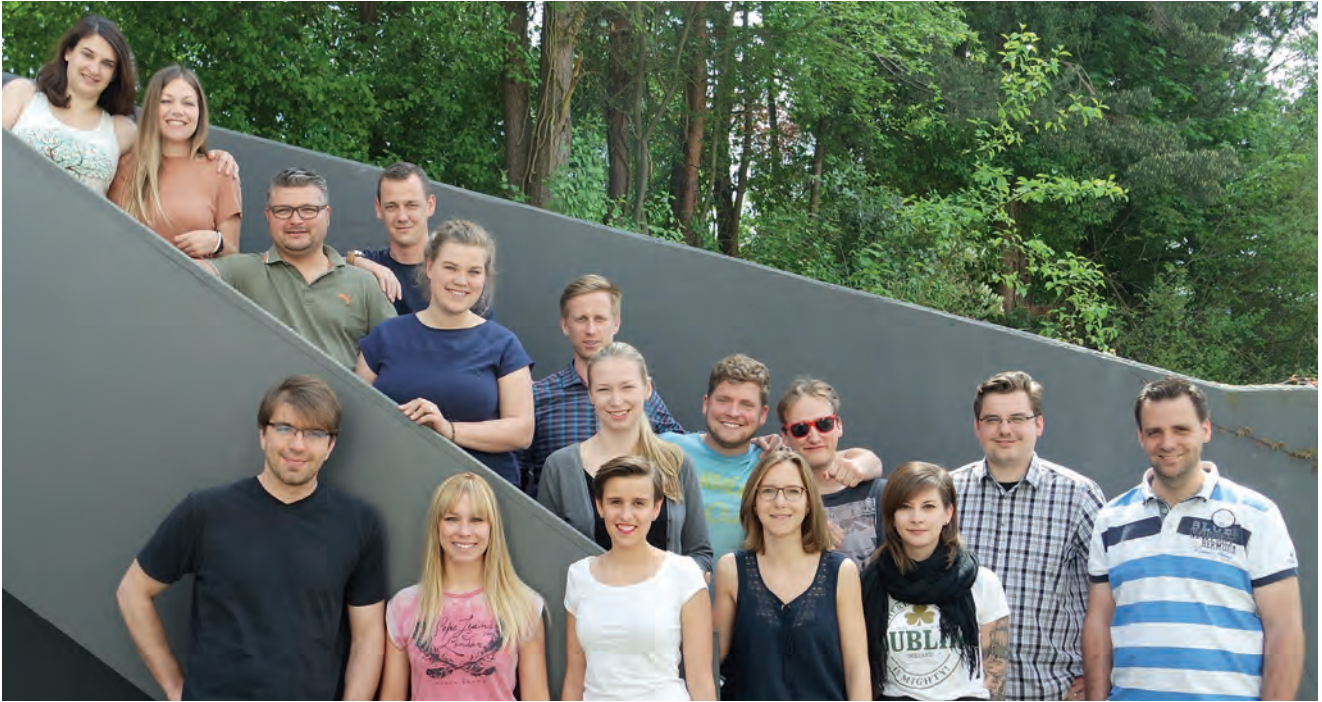
Wissen, Phantasie, methodische Kompetenz, Haltung)

- Einzelgespräch über Motivation, Werdegang, Vorstellungen vom Berufsfeld, Kompetenzen und Potenziale, Gesamtwirkung der Person

Die Einschätzung, Bewertung und Empfehlung der Bewerber/-innen erfolgt durch eine Auswahlkommission, an der erfahrene Bevollmächtigte und Personalverantwortliche aus Bezirksleitungen beteiligt sind. Auf der Basis dieses ersten Auswahlverfahrens folgt als zweiter ein ausführliches Gespräch der rund 40 empfohlenen Bewerber/-innen mit dem Personalleiter und der Leitung des Traineeprogramms. Nach diesem Gespräch wird über die Einstellung entschieden. Etwa 25 neue Kolleginnen und Kollegen werden auf diese Weise in das Traineeprogramm aufgenommen.

Dieses zweistufige Auswahlverfahren unter Beteiligung von Bevollmächtigten hat sich bewährt: In keinem der zurückliegenden 31 Traineelehrgänge hat jemand die Ausbildung abgebrochen, und die Übernahmequote am Ende des Traineejahrs liegt bei 98 Prozent.

Seit Mai 2000 wurden insgesamt **321** Trainees und **135** Modulteilnehmer/-innen bei der IG Metall ausgebildet.



30. Traineelehrgang, 1. Mai 2016 bis 30. April 2017

von links nach rechts (oben): Katrin Mayer, Bettina Thurl, Tobias Bucher, Thomas Preuß, Julia Molck, Maik Grundmann, Yvonne Möller, Kevin Schmitz, Simon Schab, Felix Spreen, Florian Postlep;

von links nach rechts (unten): Sebastian Hornung, Sarah Hammes, Franziska Sterzinger, Julia Brandt, Julia Groher



31. Traineelehrgang, 1. November 2016 bis 31. Oktober 2017

von links nach rechts (oben): Dennis Schindehütte, Sascha Gerlach, Patrick Hesse, Bojidar Beremski, Jochen Hofmann, Claudio Geißler, Jan Gottke, Thomas Würdinger, Christian Rotter, Fabian Schaper, Carsten Sinß, Fritz Kutzer;

von links nach rechts (unten): Nicole Platzdasch, Claudia Hülsken, Stefanie Majer, Thomas Flamm, Antonio Potenza, Lale Dornblut, Elisabeth Rutz, Manuela Lüft, Angela Linsbauer

Hauptamtlichenweiterbildung: Voraussetzung für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit

Für die IG Metall als Arbeitgeber ist die Qualifizierung und Personalentwicklung der Beschäftigten eine wesentliche Voraussetzung und Bestandteil erfolgreicher und zukunfts-fähiger Gewerkschaftsarbeit.

Das jährliche Qualifizierungsprogramm der Hauptamtlichenweiterbildung unterstützt die Beschäftigten der IG Metall in ihren unterschiedlichen Funktionen darin, Entwicklungen auf den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern aktiv mitgestalten zu können, eigene Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen und vorhandene Kompetenzen weiter zu entwickeln. Das Programm gliedert sich in folgende Qualifizierungsfelder:

- Mitgliederentwicklung/ Mitgliederoffensive/Organizing
- Betriebspolitik und Recht
- Tarifpolitik
- aktuelle gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Themen
- Führungskräfteentwicklung
- Finanzen
- sozialmethodische Kompetenz, Kommunikation
- Arbeit und Ausbildung bei der IG Metall
- Informationstechnologie/EDV

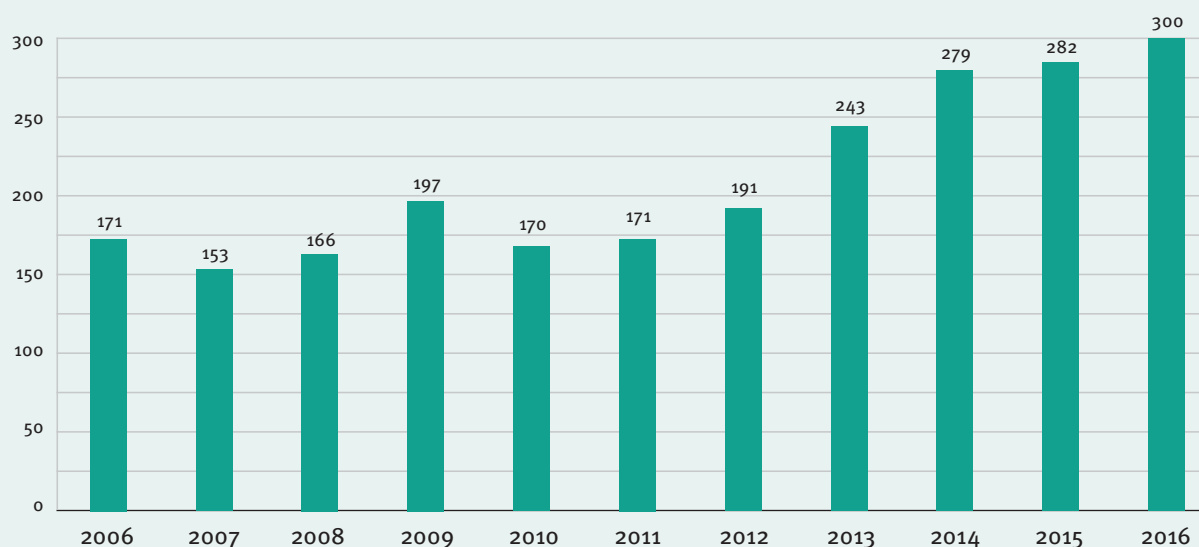
Teilnahme-Rekord 2016

Im Jahr 2016 betrug die Zahl der Teilnahmen an den Seminaren, Workshops und Trainings 3.603 – sie lag damit um 273 über dem Vorjahresstand und ist der bisherige Höchstwert. Bei Bevollmächtigten blieb sie konstant, bei politischen Sekretären/-innen gab es mit 210 eine deutliche Steigerung. Der Grund dafür: mehr Teilnahmen an betriebs- und tarifpolitischen Seminaren, insbesondere aber an den Einstiegs- und Begleitqualifizierungen der neu ein-

Anzahl der durchgeführten Seminare 2006 – 2016

(ab 2014 inkl. IT-Schulungen)

Ressort Personalentwicklung/Hauptamtlichenweiterbildung



Mehr zur Qualifizierung von Hauptamtlichen in den Erschließungsprojekten erfahren Sie in Kapitel 1 auf Seite 11

gestellten Sekretäre/-innen in Erschließungsprojekten. Im konstant hohen Anteil von Ehrenamtlichen spiegelt sich die ungebrochene Resonanz der bezirklichen Reihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“. Die im Vergleich zum Vorjahr verringerte Teilnehmer/-innenzahl bei Verwaltungsangestellten erklärt sich aus dem Auslaufen der Qualifizierungsreihen „13 Kernaufgaben guter Geschäftsstellenarbeit – Mitgliederorientiertes Büromanagement“ sowie aus dem Rückgang der IT-Schulungen, da kein Roll-out neuer EDV-Programme mehr zu begleiten war.

Hohes Interesse an interner Weiterqualifizierung

Die Beteiligung an der Hauptamtlichenweiterbildung ist trotz jährlicher Schwankungen hoch – bereinigt um Trainees, Mehrfachteilnahmen und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen nehmen in jedem Jahr durchschnittlich 50 Prozent der IG Metall-Beschäftigten die Möglichkeiten zur internen Weiterqualifizierung wahr. Hinzu kommen noch die Einzelmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung. Dass die Beschäftigten in diesem Umfang von den Qualifizierungsmöglichkeiten Gebrauch machen, drückt hohes Engagement und ein Bewusstsein davon aus, dass Weiterbildung selbstverständlicher Bestandteil beruflicher Gewerkschaftsarbeit ist.

Bewährte und neue Inhalte

Mit den inhaltlichen Schwerpunkten des Weiterbildungsprogramms ha-



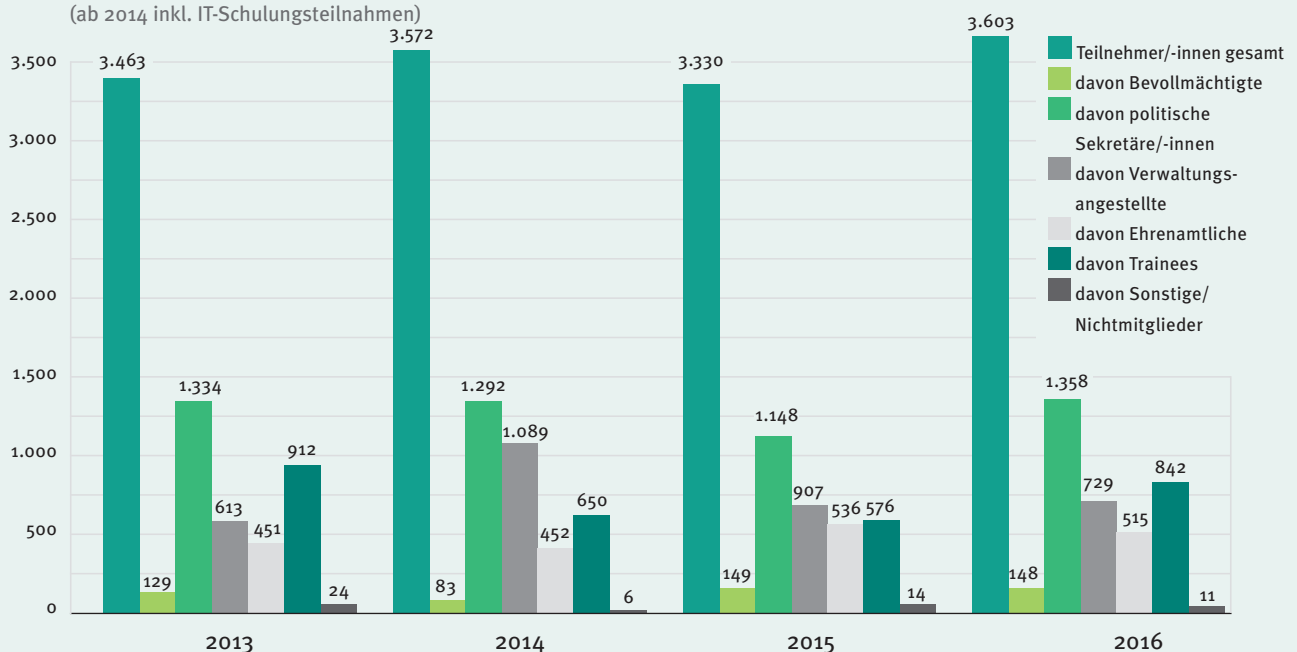
Joachim Beerhorst ist bei der IG Metall für die Personalentwicklung zuständig.

ben wir Bewährtes fortgesetzt und neue Themen aufgenommen:

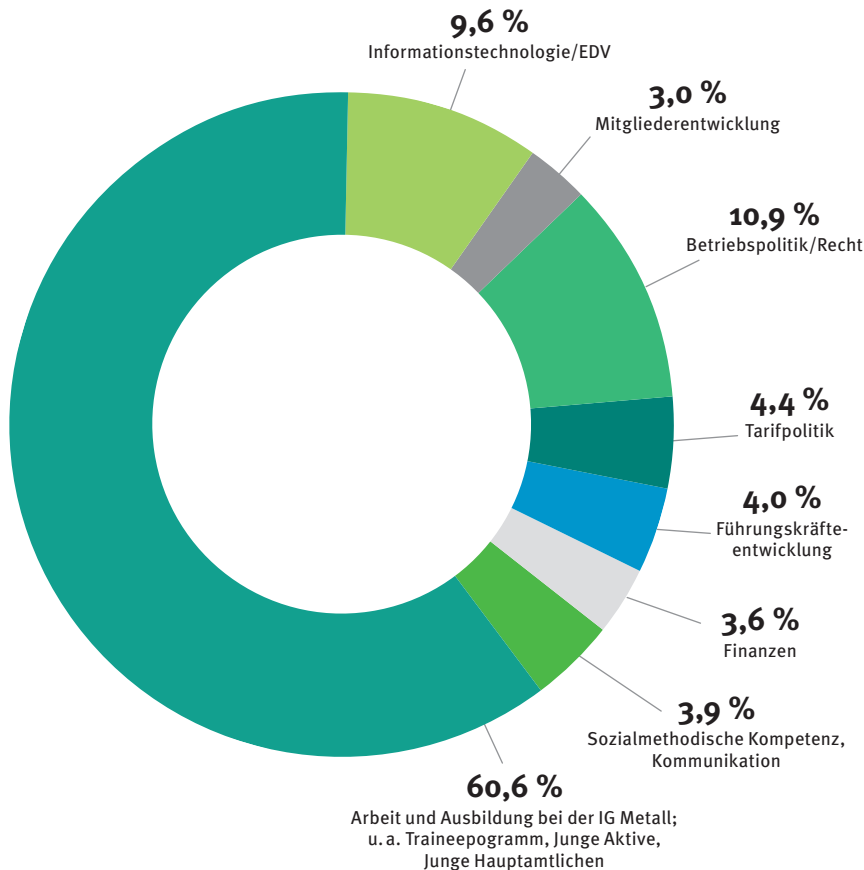
- Für neu eingestellte Verwaltungsangestellte ist – nach dem erfolgreichen Probelauf in 2015 – die systematische Einstiegsqualifizierung von insgesamt drei Seminarwochen mit integrierter Praxisphase jetzt ein Regelangebot.
- Die Mitgliederentwicklung unterstützen wir u. a. mit einem dreitei-

Verteilung der Teilnahmen nach Funktion 2013 – 2016

(ab 2014 inkl. IT-Schulungsteilnahmen)



Anteil der Teilnahmen an Seminaren nach Themengruppen
2016 (inkl. IT-Schulungsteilnahmen)



ligen Ausbildungsgang zu betrieblichen Kommunikationskonzepten, Seminaren zum Organizing und einem Ausbildungsgang zur Organisation betrieblicher Beteiligungsprozesse.

- Im Themenbereich Recht setzten wir u. a. die Grundlagen- und Vertiefungsseminare zum Individualarbeitsrecht, zum Sozialrecht sowie den vierteiligen Ausbildungsgang „Kollektives Arbeitsrecht“ fort.
- Der Themenkomplex Tarifpolitik bot Qualifizierungsmöglichkeiten zur Tarifarbeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie und im Handwerk, zu Leistungsentgeltsystemen, zur Schichtplangestal-

tung und zum Neustart gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik.

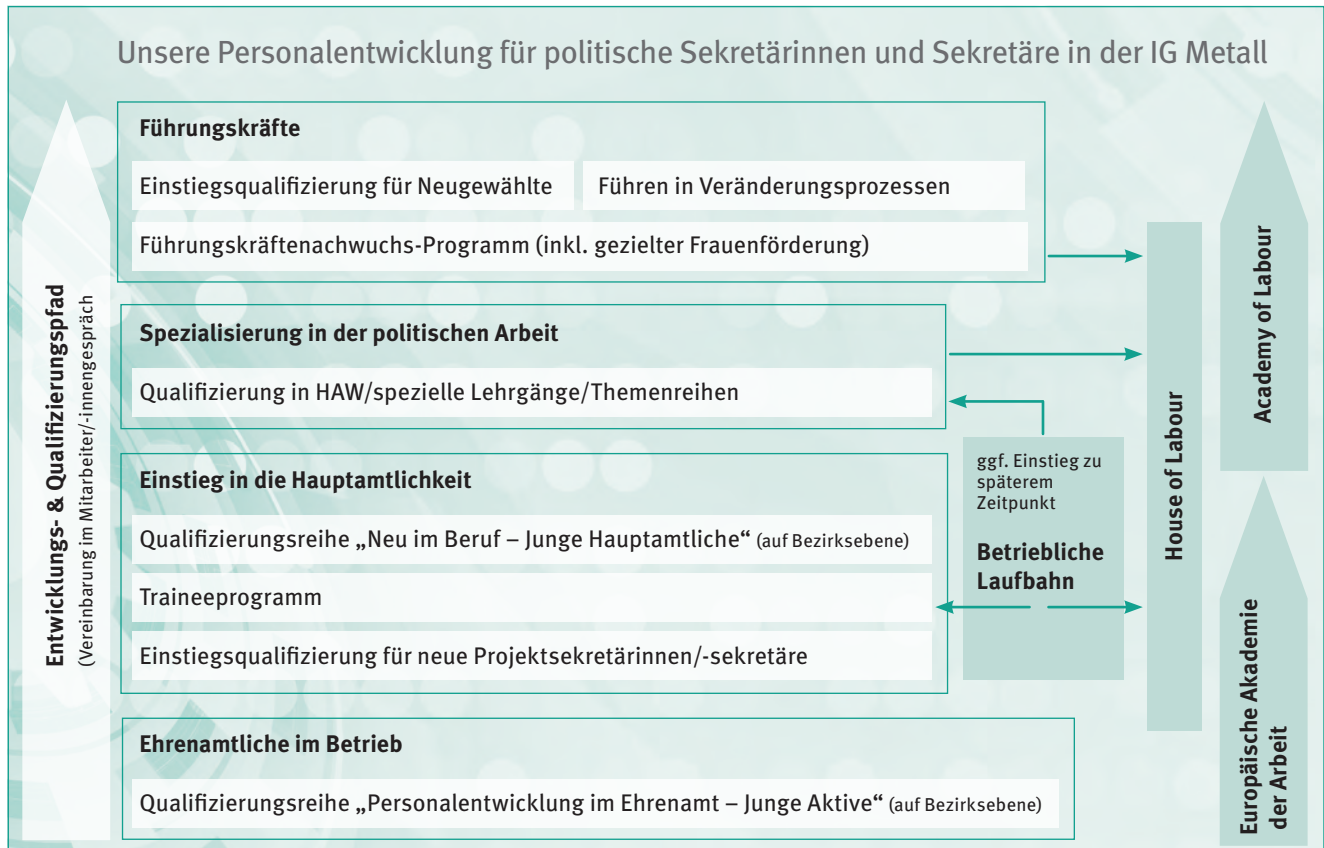
- Rechtliche Veränderungen bei Leiharbeit und Werkverträgen, die Intensivierung der Vertrauensleutarbeit und die Gestaltung der Digitalisierung der Arbeit („Industrie 4.0“) standen im Mittelpunkt der betriebspolitischen Themen.

Individuelle Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen

Zusätzlich zu den Seminaren, Trainings und Qualifizierungsreihen, die der Personalbereich selbst konzipiert und durchführt, werden in begründeten Einzelfällen spezielle Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen organisiert. Voraussetzung dafür ist, dass sie für die Aufgabenerfüllung erforderlich und im Mitarbeiter/-innengespräch abgestimmt sind und nicht durch die eigenen Angebote abgedeckt werden.

Dies gilt insbesondere für spezifische Anforderungen der Aufgabenfelder Informationstechnologie, Medien und Kommunikation, Finanzen und Buchhaltung, Administration und interne Dienste, Organisation und Beratung, Sprachen (Einzel- und Gruppentraining – überwiegend Englisch). In schwierigen Situationen im Arbeitsteam oder bei folgenreichen Veränderungsprozessen können Bevollmächtigte und Funktionsbereichs- bzw. Ressortleiter/-innen durch externe Beratung (Coaching) unterstützt werden.

2016 haben wir 112 fachbezogene Einzelmaßnahmen organisiert, zudem 32 einzelne Unterstützungsprozesse für Führungskräfte (externe Vertiefungsseminare und Coaching) sowie vier individuelle Qualifizierungsreihen als Gremien- und Prozessberater. 64 Kolleginnen und Kollegen haben an berufsbegleitendem Gruppenunterricht Englisch teilgenommen. Sechs Mitarbeiter/-innen wurden in ihrem berufsbezogenen Weiterbildungsstudium gefördert.





Dr. Perizat Daglioglu von der Unternehmensberatung GOLDRADT und Sven Frye vom Ressort Personalentwicklung / HAW unterstützen Führungskräfte in ihrer neuen Funktion.

Passgenaue Unterstützung: Personalentwicklung für Führungskräfte

Im Jahr der Organisationswahlen stand die Unterstützung bei der Übernahme von hauptamtlichen Wahlämtern und damit von Leitungsfunktionen im Fokus. Die Bevollmächtigtenfunktion beziehungsweise die Verantwortung für die Kassenführung beinhaltet eine umfangreiche Erweiterung der bisherigen Tätigkeiten, vor allem in Richtung Personalführung.

Das „Entwicklungsgespräch“ ist ein Angebot des Ressorts Personalentwicklung/ Hauptamtlichenweiterbildung für Führungskräfte. Neugewählte Bevollmächtigte oder Kassierer/-innen können ihre persönliche Situation in der Führungs-

rolle reflektieren und die Situation der Geschäftsstelle analysieren. Daraus werden gemeinsam mögliche Entwicklungsthemen für die Geschäftsführung abgeleitet. Die Reflexion der eigenen Kompetenzen, Stärken und Entwicklungsbedarfe entlang des „5x5

Kompetenzmodells“ machen die vielschichtigen Erwartungen an Führungskräfte in der IG Metall sichtbar. Die Führungskraft kann persönliche Entwicklungsthemen identifizieren, die dann in spezifische Entwicklungsziele, konkrete Maßnahmen und Unterstützungsan-

gebote umgesetzt werden. Hierfür orientieren wir uns an den Lernbereichen Anwendung, Austausch und Training in einem „70:20:10-Verhältnis“: Der Lernbereich „Anwendung“ steht mit 70 Prozent im Fokus der Maßnahmen und Übungsfelder, denn Veränderung braucht die Selbstwirksamkeit und die konkrete Umsetzung. Rund 20 Prozent des Lernbereichs für ein bestimmtes Entwicklungsziels werden dem kollegialen Austausch oder einem Fachcoaching gewidmet. Der organisierte und systematische kollegiale Austausch nimmt eine wichtige Stellung ein: Er hilft, persönliche Handlungsstrategien zu entwickeln und das Wissen erfahrener Kollegen/-innen auf die eigene Situation

angepasst zu nutzen. Das klassische Training mit etwa zehn Prozent liefert Know-How, Inspiration und Motivation, Veränderungen vor Ort erfolgreich anzugehen.

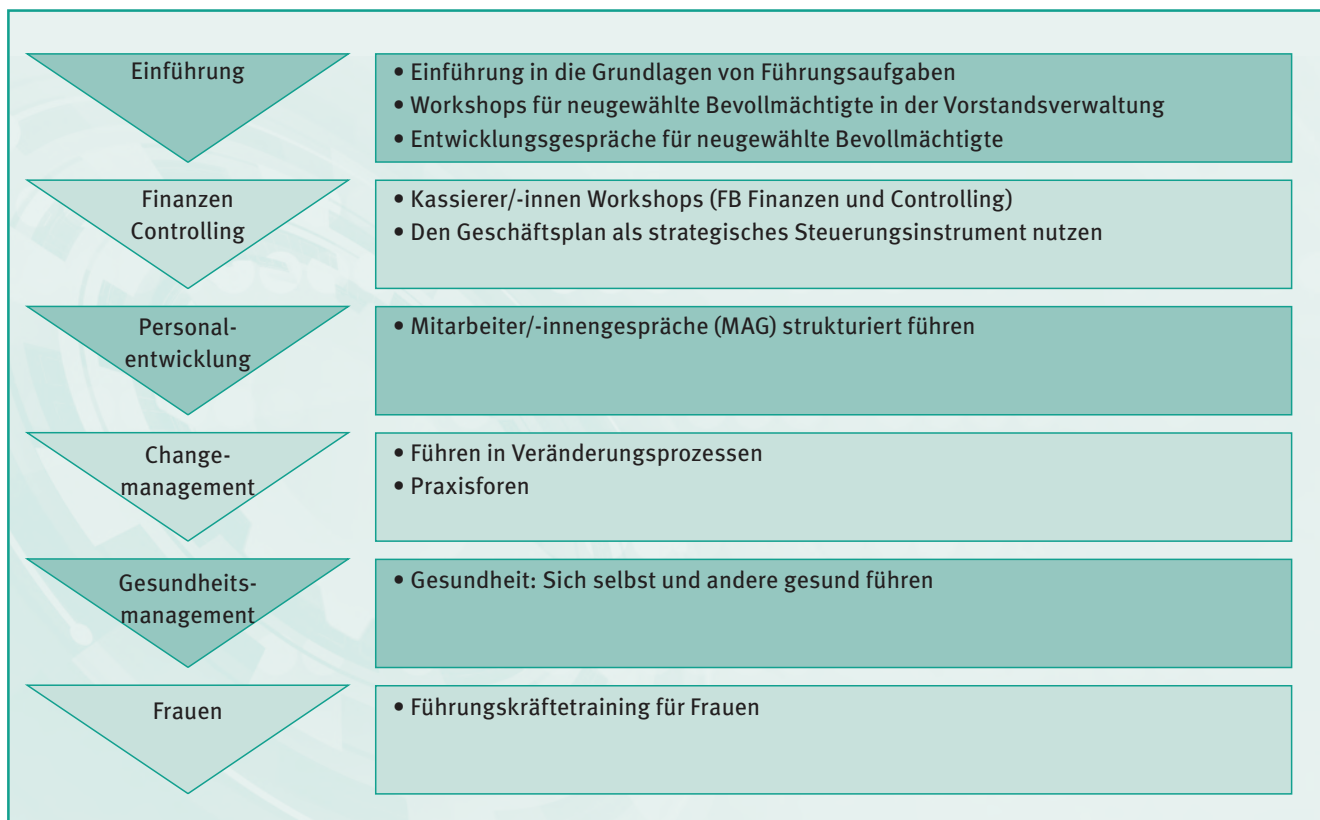
Das Entwicklungsgespräch soll dazu anregen, sich mit der eigenen Haltung zur Führungsverantwortung und seinem Handeln als Führungskraft auseinanderzusetzen. Das Gespräch verschafft auch einen systematischen Zugang zu weiteren Qualifizierungsangeboten. Auch der Bedarf für eine externe Beratung (Coaching) kann hier ggf. identifiziert werden.

Aus dem umfangreichen Bildungsangebot für Führungskräfte sei an dieser Stelle auf die erfolgreiche Reihe „Führen in Veränderungs-

prozessen“ hingewiesen. Die Qualifizierungsreihe ist eine praxisnahe Weiterbildung für Bevollmächtigte, Ressort- und FB-Leiter/-innen. Die Führungskräfte werden in dem Veränderungsprozess in ihrer Organisationseinheit unterstützt und begleitet. Darüber hinaus wird die persönliche Weiterentwicklung von Führungskompetenzen gefördert.

In den Qualifizierungsreihen entsteht meist ein enger Zusammenhalt zwischen den Kolleginnen und Kollegen, der häufig in weiteren Nachtreffen mündet. Diese bieten Raum für den organisierten und systematischen Austausch im Rahmen kollegialer Fallberatungen.

Bildungsangebote für Führungskräfte in der IG Metall



Die Europäische Akademie der Arbeit: House of Labour im Aufbau

Seit ihrer Gründung 1921 ist die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in ihrer Ausrichtung und Funktion einzigartig in der deutschen Bildungslandschaft. Sie bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – auch ohne Hochschulzugangsberechtigung – eine akademisch hochwertige politische Ausbildung: arbeitnehmerorientiert und mit sozialem Fokus.

Für die IG Metall und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit seinen Einzelgewerkschaften bildet die EAdA einen wichtigen Baustein in der Nachwuchsförderung und Ausbildung ihrer politischen Sekretäre/-innen. So hat eine nicht unwesentliche Zahl unserer heutigen hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen den elfmonatigen Kurs an der EAdA erfolgreich absolviert.

Von der EAdA zum House of Labour

Im Rahmen einer umfassenden inhaltlichen wie strukturellen Weiterentwicklung der EAdA – vorangetrieben von der IG Metall, dem DGB, dem Land Hessen, der Stadt Frankfurt und der Goethe-Universität Frankfurt – wurde auf dieser Grundidee aufgebaut mit dem Ziel, ein „House of Labour“ ins Leben zu rufen und zu etablieren.

Lehre und Forschung für Mitbestimmung

Das House of Labour soll mittelfristig zu einem der renommiertesten Lehr- und Forschungsinstitute Europas für Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen heranwachsen. In qualitativ hochwertigen Weiterbildungsmodulen und Studiengängen soll das geistige Rüstzeug für Fach-, Führungs- und Managementaufgaben vermittelt werden: sowohl im gewerkschaftlichen Kontext als auch für Non-Profit-Organisationen, Unternehmen und Verwaltungen.

Impulse setzen

Gleichzeitig soll das House of Labour mit seiner Forschung den öffentlichen Diskurs zu den Themen Mitbestimmung und Beteiligung mitgestalten und mit seinen Beiträgen wichtige wissenschaftliche

Impulse setzen. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, wurde der EAdA im Oktober 2015 die Academy of Labour gGmbH als „Schwesterorganisation“ zur Seite gestellt.

Ergänzung des Angebots schafft neue Möglichkeiten

Die Europäische Akademie der Arbeit beherbergt weiterhin den traditionsreichen und bewährten elfmonatigen Grundkurs sowie das Forschungscluster. Die Weiterbildungsmodulare sowie der Bachelor-Studiengang – mittelfristig ist auch ein Masterangebot geplant – werden von Seiten der Academy of Labour angeboten.

Die Academy of Labour ergänzt also das bisherige Angebot der EAdA um wesentliche Aspekte und

”

Das House of Labour soll mittelfristig zu einem der renommiertesten Lehr- und Forschungsinstitute Europas für Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen heranwachsen.

“

Rainer Gröbel,
Geschäftsführer
Academy of Labour

öffnet sich gleichzeitig einem breiteren Spektrum von interessierten Organisationen und Verbänden. Für unsere haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen bieten sich hierdurch neue, qualitativ hochwertige Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung in einem gewerkschaftsnahen Kontext.

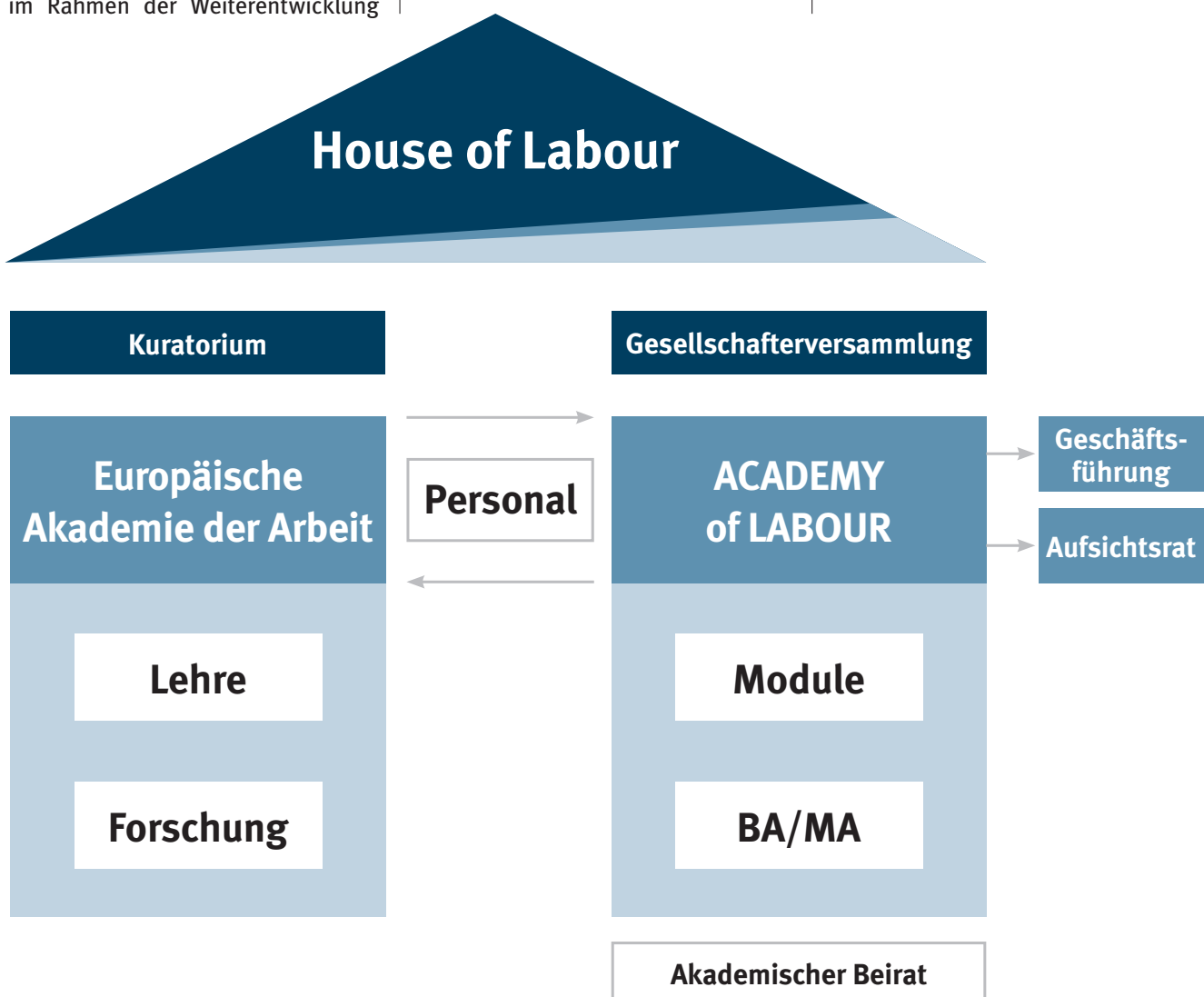
Modulare Angebote

Der elfmonatige Grundkurs wurde im Rahmen der Weiterentwicklung

mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet. Es werden neue, modulare Angebote an der Academy of Labour durchgeführt, beispielsweise zu den Themen internationale Arbeitsbeziehungen oder Beteiligungsmanagement. 2016 startete zudem erstmalig ein eigener Bachelor-Studiengang „Personal und Recht“, der sich unter anderem und ausdrücklich an Gewerkschafter/-innen richtet.

Wesentlicher Schritt in die Zukunft

Insgesamt stellt die Etablierung der Academy of Labour im Jahr 2016 einen wesentlichen Schritt in der Weiterentwicklung der institutionellen Grundidee des House of Labour dar und bringt uns dem Ziel einer exzellenten wie internationalen Lehr- und Forschungseinrichtung für Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen deutlich näher.



Das House of Labour wird von zwei Säulen getragen: der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) und der Academy of Labour (AoL).

Bachelor-Studiengang Personal und Recht



Martin Allespach,
Geschäftsführer Academy of Labour

Der Studiengang mit Schwerpunkt Personal und Recht startete erstmalig im September 2016. Das Bachelorstudium der Academy of Labour wurde gemeinsam mit der Steinbeis Business Academy entwickelt und wird in Kooperation angeboten. Es ist bundesweit einmalig.

Arbeitsbeziehungen im Mittelpunkt

Das Studium beschäftigt sich mit Themen wie Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung aus gesellschaftswissenschaftlicher Sicht. Der Studiengang ist abgestimmt auf die Bedürfnisse von Fach- und Nachwuchskräften aus Gewerkschaften und Non-Profit-Organisationen oder Betriebs- und Personalräten sowie Personen, die im Management oder Personal-

”

Das Bachelorstudium der Academy of Labour wurde gemeinsam mit der Steinbeis Business Academy entwickelt und wird in Kooperation angeboten. Es ist bundesweit einmalig.

“

bereich tätig sind bzw. eine solche Position anstreben. Ziel ist die umfassende Vermittlung der theoretischen Grundlagen aus Wirtschaft, Recht, Soziologie, Organisation und Management in Verbindung mit praktischem Wissen und der Orientierung auf die Beschäftigten.

Verzahnung von Theorie und Praxis

Das Studium ist berufsintegrativ und legt Wert auf eine Verzahnung von Theorie und Praxis. Es ermöglicht den Studierenden, das erworbene theoretische Wissen direkt in die berufliche Praxis umzusetzen. Die Studierenden müssen ihre Berufstätigkeit nicht unterbrechen und bringen ihre eigenen praktischen Erfahrungen mit in das Studium ein.

Studienprojekt als zentrales Element

Die Studierenden werden durch die Academy of Labour und die Steinbeis Business Academy wissenschaftlich und organisatorisch begleitet – vom ersten Beratungsgespräch bis zum erfolgreichen Studienabschluss. Zentrales Element des Studiums ist ein Projekt in der Organisation, in welcher der bzw. die Studierende arbeitet. Dies kann ein Unternehmen, eine Gewerkschaft oder eine betriebliche Interessenvertretung sein. Gemeinsam mit der Organisation wird während der Studiendauer das Projekt bearbeitet und dadurch das Erlernte direkt angewendet.

Die Studierenden absolvieren ihr Bachelorstudium neben dem Beruf in 36 Monaten. Für Absolventen der Europäischen Akademie der Arbeit besteht die Möglichkeit, die Studiendauer um 18 Monate zu verkürzen. Hier wird die umfangreiche Studienleistung an der EAdA anerkannt.



”

„Der Gesundheits-
Checkup 40 plus
ist ein hervorragendes Angebot.
Als einer von über
800 Kolleginnen und Kollegen
habe ich daran teilgenommen.

“

*Thomas Hahl, 2. Bevollmächtigter
und Kassierer (Geschäftsführer),
Geschäftsstelle Mannheim*

Aktives betriebliches Gesundheitsmanagement

Die IG Metall setzt sich für gesunde und faire Arbeitsbedingungen in den Unternehmen ein. Und gibt selbst ein Vorbild: Als Arbeitgeber stellt sie ihren Beschäftigten ein umfangreiches Angebot bereit. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie Seminare bilden die wichtigsten Säulen.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsmediziner leisten neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit durch ihr Fachwissen einen wichtigen Beitrag, um die Qualität des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu optimieren. Ihr Auftrag ist es, den Arbeitgeber und die Beschäftigten hinsichtlich der Gesundheit bei der Arbeit zu beraten und zu unterstützen.



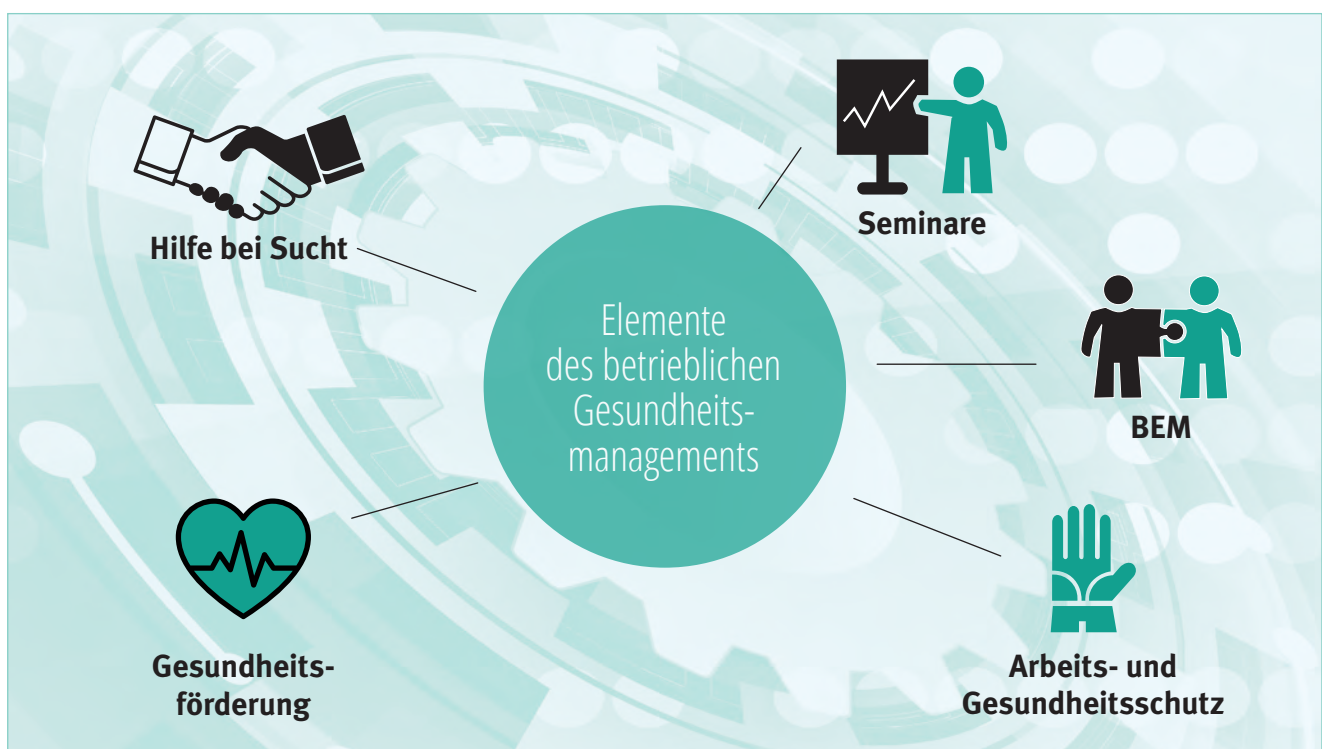
Dr. Jeannette Heine unterstützt Betsi-Teilnehmer/-innen.

Dr. Jeannette Heine, Arbeitsmedizinerin des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) TÜV Rheinland:

„Als Arbeitsmedizinerin kümmere ich mich um die Vorsorge (Prävention) in der Arbeitswelt. Die Ziele der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung, Erhaltung und Mitwirkung bei der Wiederherstellung von Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen.“

Die IG Metall bietet in Zusammenarbeit mit dem DGB das Präven-

tionsprogramm Betsi (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern) der Deutschen Rentenversicherung an. Als Betriebsärzte unterstützen wir diese Maßnahme und beraten in konkreten Fällen die Kolleginnen und Kollegen, die an diesem Programm teilnehmen möchten. Hier haben Beschäftigte der IG Metall die Möglichkeit, bevor sich Erkrankungen manifestieren, etwas dagegen zu tun. Und hier unterstütze ich gern.“



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM-Verfahren ist ein systematischer Suchprozess, um arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken aufzudecken, Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung zu ergreifen und geeignete Leistungen und Hilfen zu organisieren. Das BEM versteht sich als integraler Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und soll allen Beschäftigten eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Die Steuerungsgruppe des BEM besteht aus einer Gesundheitsbeauftragten (Beauftragte des Arbeitgebers), einem Beauftragten des Gesamtbetriebsrats (GBR) und der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

**Gisa Prentkowski,
Gesundheitsbeauftragte:**

„Wir haben gute Rückmeldungen. Kolleginnen und Kollegen haben in uns Ansprechpersonen, von denen sie sich gerne beraten lassen. Wir schreiben die Betroffenen an, führen die Erstgespräche und koordinieren die Arbeit des örtlichen Integrationsteams.“

**Roger von Heynsbergen,
Mitglied des GBR:**

„BEM wird allen Kolleginnen und Kollegen angeboten, die länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind. Die Begleitung im BEM reicht von der stufenweisen Wiedereingliederung bis hin zur Umschulung. Wichtig: Es ist für die Beschäftigten freiwillig und selbstbestimmt.“

Uschi Volpp, Gesamtschwerbehindertenvertretung:

„Alles, was hilft, wird im BEM unterstützend angeboten. Zudem können interne und externe Fachberatungen hinzugezogen werden.“



Yvonne Elfert, Personalreferentin im FB Personal, liegt das Wohl der Mitarbeitenden am Herzen:



”

Wir suchen bestmögliche Lösungen, um die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen und zu stabilisieren.

“

*BEM-Steuerungsgruppe:
Uschi Volpp, Roger von Heynsbergen,
Gisa Prentkowski*

Gesundheitsförderung

Unsere gesundheitsfördernden Angebote und Maßnahmen haben einen stark präventiven Charakter. Neben dem Gesundheits-Checkup 40 plus, dem BETSI-Programm und der externen Mitarbeiter/-innenberatung geben wir in den Gesundheits-Workshops unseren Beschäftigten die Möglichkeit, mit ihren Ideen und Vorschlägen direkt an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuarbeiten.

Der umfassende und ganzheitliche 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.

Thomas Hahl, 2. Bevollmächtigter (Geschäftsführer) und Kassierer Geschäftsstelle Mannheim, zum Checkup:

„Der Gesundheits-Checkup 40 plus

ist ein hervorragendes Angebot. Als einer von über 800 Kolleginnen und Kollegen habe ich an dem Gesundheits-Check teilgenommen. So ein genaues Bild über meinen Gesundheits- und Fitnesszustand habe ich noch nie bekommen. Ich war rundum zufrieden.“



Thomas Hahl ist rundum zufrieden mit dem Gesundheits-Checkup 40 plus

Externe Mitarbeiter/-innenberatung

Professionelle externe und vertrauliche Beratung, Unterstützung und Hilfe in persönlichen und beruflichen Lebenslagen: Die IG Metall bietet ihren Beschäftigten ein Unterstützungs- und Beratungsangebot an.

Die externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Program) bietet allen Beschäftigten der IG Metall Beratung, Information, Soforthilfe und aktive Unterstützung in beruflichen und persönlichen Problemsituationen. Alle Beratungen sind zu 100 Prozent vertraulich.

Der Anbieter, unser Kooperationspartner INSITE-Interventions (www.eap.de), hat langjährige Erfahrung in der Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Lebenslagen.

INSITE berät in folgenden Situationen: Stress im Beruf, berufliche und persönliche Krisen, Konflikte am Arbeitsplatz, Erschöpfung, Ängste und Burn-out, Depressionen, psychosomatische Erkrankungen, Gesundheit und Fitness, Bewegung

und Ernährung, Alkohol- und andere Suchtprobleme, Familie, Ehe und Partnerschaft, Kinder und Erziehung, finanzielle Probleme und Überschuldung. Eingeschlossen ist auch der Familienservice zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bzw. Kindern.

Ralf Claessen, 1. Bevollmächtigter und Kassierer Geschäftsstelle Krefeld, zur externen Mitarbeiter/-innenberatung:

„Gut zu wissen, dass INSITE bei Bedarf für alle Beschäftigten der IG Metall bei beruflichen Problemen ebenso zur Seite steht wie bei persönlichen, familiären, gesundheitlichen und rechtlichen Fragen. Auch für Führungskräfte ein guter Ratgeber. Tolle Sache!“



Ralf Claessen findet, dass die externe Mitarbeiter/-innenberatung von INSITE ein tolles Angebot ist.



Sucht und psychische Erkrankung

Mit der Gesundheitsbeauftragten bietet die IG Metall eine Anlaufstelle für alle Beschäftigten der IG Metall an, um sich in Fragen der Sucht beraten zu lassen. Den Suchtkranken soll nicht nur hohe Aufmerksamkeit zukommen, sondern auch eine fürsorgliche Hilfe.

”

Als Führungskräfte haben wir eine besondere Verantwortung und sollten selbst ein Vorbild sein.

“



Stefan Sachs wünscht sich eine Fortsetzung der Seminare zum Thema Sucht.



Anne Erb hilft Betroffenen mit offenen Worten.

Dabei tragen Führungskräfte eine besonders hohe Verantwortung für eine sachgerechte Intervention bei Auffälligkeiten.

Um Führungskräfte und Betriebsräte hierbei professionell zu unterstützen, fand im November 2016 ein Seminar zu dem Thema statt.

Stefan Sachs, 1. Bevollmächtigter Geschäftsstelle Mittelhessen zum Seminar „Eine Sucht kommt selten allein“:

„Wir haben als Führungskräfte eine besondere Verantwortung. Das war eine gute und offene Diskussion zu

dem Thema und ich wünsche mir, dass diese Veranstaltungen ihre Fortsetzungen finden.“

Anne Erb, Betriebsratsvorsitzende der IG Metall Vorstandsverwaltung und Ansprechpartnerin für den Gesamtbetriebsrat zum Thema Sucht:

„Wir Betriebsräte können den Betroffenen am besten helfen, wenn wir deutlich sagen, dass sie sich auf den Weg machen müssen – raus aus der Sucht – und sie dabei unterstützen.“

Seminare und Weiterbildung

Im Zentrum unserer Gesundheitsseminare steht die Förderung der Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten. Unsere Angebote umfassen die Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung, Umgang mit Stress sowie Zeitmanagement.

Die Seminare richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, wie Führungskräfte, politische Sekretäre/-innen, Verwaltungsangestellte, Trainees und Auszubildende. Anmeldungen sind über die Hauptamtlichenweiterbildung (HAW) möglich.

Kathrin Schäfers, Projektsekretärin, FB Betriebspolitik, Ressort Vertrauensleute und Betriebspolitik, zum Seminar „Gesundheitskompetenz“ im Rahmen der Trainee-Ausbildung:

„Das Seminar war für mich ein wichtiger Baustein des Traineeprogramms. Neben dem theoretischen Einblick in die Themen Stressanalyse und Stressbewältigung habe ich ganz praktische Tipps bekommen, meine eigene Haltung und mein Empfinden in Stresssituationen zu reflektieren. Seit dem ersten Tag meiner Tätigkeit als politische Sekretärin in der Vorstandsverwaltung wusste ich somit, was die IG Metall als Arbeitgeber für meine Gesundheit tut und wen ich bei Bedarf ansprechen kann.“



Angelica Jimenez-Romo fand das Aufbauseminar „Fit und gesund bleiben“ sehr lehrreich.

Angelica Jimenez-Romo, politische Sekretärin, FB Transnationale Gewerkschaftspolitik, Ressort Globalisierungspolitik, zum Seminar „Fit und gesund bleiben“:

„Ich war auf dem Aufbauseminar für politische Sekretäre/-innen. Das Seminar war für mich sehr lehrreich. Im hektischen Alltag kann ich jetzt wieder besser auf mich achten.“



Kathrin Schäfers hat vom Seminar „Gesundheitskompetenz“ profitiert.



”

Toll, dass es bei
der IG Metall zusätzlich zum
gesetzlichen Anspruch weitere
18 Monate betriebliche
Elternzeit gibt.

“

*Sok-Yong Lee, Bildungsreferent,
Bildungszentrum Sprockhövel*

Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung

Für die IG Metall gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Lebensqualität. Wir bieten unseren Beschäftigten Freiräume – über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. Dazu gehören etwa Freistellungsangebote, wenn dringende Familienaufgaben anstehen, oder die Möglichkeit eines Sabbaticals. Wir fördern eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit und bieten flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Im Trend bei der IG Metall: Väter in Elternzeit

Den Wert familiären Rückhalts kann man nicht hoch genug einschätzen. Deshalb wollen wir mit Blick auf das persönliche Umfeld ein fairer und aufmerksamer Arbeitgeber sein. Mit einer bedarfs- und gleichstellungsgerechten Personalpolitik unterstützen wir unsere Beschäftigten weit über gesetzliche Regelungen hinaus.

So können Eltern bei der IG Metall beispielsweise zusätzliche 18 Monate betriebliche Elternzeit in Anspruch nehmen. Und das Kontakt halten sowie die Möglichkeit der Teilnahme an Seminaren während der Elternzeit sind für uns selbstverständlich.

Als fortschrittliche Organisation freuen wir uns besonders darüber, dass immer mehr Väter die Elternzeit in Anspruch nehmen. Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, die

Entwicklung ihres Kindes mitzubekommen oder ihre Frau beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen, ist diesen Kollegen wichtig. Hier drei Beispiele.

Niklas Stanke

Verwaltungsangestellter, FB Finanzen und Controlling, Ressort Controlling und Statistik

„Die Zeit zu Hause mit meiner Tochter Lina war eine ganz besonders schöne Zeit. Man bekommt dadurch viel mehr von der Entwicklung des Kindes mit und kann meiner Meinung nach auch eine viel bessere Bindung zum Kind aufbauen. Daher würde ich jedem Vater empfehlen, sich diese Zeit zu nehmen. Denn diese einmaligen Erfahrungen kann man nicht einfach später im Leben nachholen. Die Elternzeit war auch eine tolle Möglichkeit, um meine Frau beim Wiedereinstieg in den Job besser zu unterstützen.“



Sok-Yong Lee

Bildungsreferent, IG Metall
Bildungszentrum Sprockhövel

„Als sich unser erstes Kind ankündigte, war für mich klar: Ich möchte auf jeden Fall auch Elternzeit nehmen! Was bei der IG Metall toll ist: Zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch gibt es weitere 18 Monate betriebliche Elternzeit bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes. Zeit mit seinen Kindern verbringen zu können, ist ein sehr kostbares Geschenk!“



Stefan Marx

Politischer Sekretär beim Vorstand, FB Organisation, Ressort Strategische Veränderungsprojekte

„Viele Momente bekommt man nur einmal geschenkt. Darum war Elternzeit für mich Pflicht. Das Betreuen eines Kleinkindes ist eine Vollzeitaufgabe und fordert den Eltern alles ab. Aber unser Kind aufwachsen zu sehen, die Entwicklung zu beobachten, einfach füreinander da zu sein: unbezahlbar. Die Organisation der Elternzeit war problemlos. Meine Vorgesetzten haben mich unterstützt. So konnte ich mich auf das Wesentliche konzentrieren: das Wohlergehen unseres Kindes. Elternzeit ist ein klares Muss.“



Die IG Metall als familienbewusster Arbeitgeber

Familienfreundlichkeit hat viele Seiten. So ist es unser Ziel, mit einer familienbewussten Personalpolitik Momente zu schaffen, bei denen Beruf und Familie gut vereinbart werden können.

Kinderweihnachtsfeier

Die Kinderweihnachtsfeier in der IG Metall Vorstandsverwaltung ist seit vielen Jahren ein „Muss“ für viele kleine und große Beschäftigtenkinder und fest im vorweihnachtlichen Terminkalender eingeplant.

Neben der obligatorischen Spiel- und Krabbelecke für die Kleinsten, Theatervorführungen sowie Bastel- und Schminkaktionen ist der Besuch des Weihnachtsmanns das Highlight eines fröhlichen und geselligen Nachmittags.



Ein Highlight im vorweihnachtlichen Terminkalender: die IG Metall-Kinderweihnachtsfeier!

Kleine Abenteuer in Sprockhövel



Über die ganzjährige Kinderbetreuung im Bildungszentrum Sprockhövel können auch Alleinerziehende an gewerkschaftlichen Fortbildungen teilnehmen. Das eröffnet vor allem Frauen Qualifizierungsmöglichkeiten.

Im Dezember 1986 beschloss der Vorstand der IG Metall, im Bildungszentrum Sprockhövel eine ganzjährige Kinderbetreuung einzurichten. Damit war Sprockhövel die erste gewerkschaftliche Bildungseinrichtung mit einem solchen Angebot.

Über die Kinderbetreuung wollte die IG Metall Alleinerziehenden die Möglichkeit gewerkschaftlicher Fortbildung geben und damit vor allem auch Frauen Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnen.

Im Januar 1987 war es so weit: In Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt

wurden die ersten Kinder im Bildungszentrum Sprockhövel betreut. Im Laufe der vergangenen 30 Jahre haben die Erzieher/-innen der AWO rund 6.700 Kinder zu Gast gehabt und sowohl von den Kindern als auch den Eltern durchweg positive Rückmeldungen erhalten.

Die Betreuung erfolgt nicht nur im Kindertreff: Auch die Sport- und Freizeiteinrichtungen des Bildungszentrums werden genutzt und, wenn das Wetter es zulässt, die Gegend erkundet.

Sowohl das naheliegende Naturschutzgebiet als auch die Umge-

bung – wie die Schwebebahn in Wuppertal oder der Zoo in Duisburg – bieten vielfältige Möglichkeiten für kleine Abenteuer.

Außerhalb der Seminarzeit – also während der Mahlzeiten, abends und nachts – sind die Kinder mit ihren Eltern zusammen. Das bietet den Eltern auch die Möglichkeit, in entspannter Atmosphäre viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen – gerade für die Kolleginnen und Kollegen, die sonst Schicht arbeiten, eine besonders schöne „Begleitscheinung“ der Seminare.

Sabbatical: Zeit für persönliche Entfaltung

Eine längere Auszeit vom Beruf – das wünschen sich viele Beschäftigte. Zeit um zu reisen, sich in sozialen Projekten zu engagieren, Interessen und Hobbies zu vertiefen oder einfach nur Kraft zu tanken. Für eine ausgeglichene Work-Life-Balance bietet die IG Metall ein Arbeitszeitmodell an, das ermöglicht, eine längere Auszeit zu nehmen – mindestens drei und längstens zwölf Monate. Drei „Aussteiger“ erzählen, wie es ist ...



Lukas Haase hat schon zweimal ein Sabbatical gemacht.

Lukas Haase, Verwaltungsangestellter im Ressort Finanzen

„Dank dem Sabbatical konnte ich die Welt mit meinem Herzen und Lächeln erobern. Ich habe nun schon zweimal diese tolle Betriebsvereinbarung genutzt. Das erste Mal habe ich für ein Jahr in einer indigenen Organisation (UNORCAC) in Ecuador gearbeitet, welche sich gegen die Diskriminierung der indigenen und ruralen Bevölkerung einsetzt. UNORCAC will die Menschen

an politischen Prozessen beteiligen, ihnen durch Projekte ein Einkommen verschaffen und dabei noch ermöglichen, ihre Kultur weiterleben und -geben zu können.

In meinem zweiten Sabbatical bin ich über elf Monate auf dem afrikanischen Kontinent und in Südamerika gereist. Mein Ziel war es, möglichst ohne Flugzeuge voranzukommen und so oft wie möglich bei Privatpersonen zu übernachten. Nach vielen, vielen Stunden in Bussen, Schiffen oder sonstigen Transportmitteln, vielen interessanten Menschen, ganz, ganz viel Essen und auch Arbeiten – wie auf einer Kaffeeplantage, ein Haus bauen aus recycelten Materialien oder einfach nur Wäsche mit der Hand zu waschen – bin ich überglücklich, dass ich diese Erfahrungen sammeln durfte und so meinen Horizont erweitern konnte.“

Slave Cubela, Politischer Sekretär, IG Metall Vorstandsverwaltung

„Knapp sieben Jahre Organizing für die IG Metall, vom Windprojekt in Rendsburg bis zum GEP-Projekt in Baden-Württemberg, fühlten sich an wie sieben Jahre Welttournee mit einer großartigen Rockband. Bevor ich eine „neue Platte“ herausbringen wollte, war mir aber klar, dass es auch neuer Inspiration bedarf. Dass es also an der Zeit war, mein soziales Umfeld im schönen Frankfurt zu pflegen, zu lesen, zu schreiben und auch mal einfach wieder mit viel Zeit durchs Leben zu flanieren. Mit dem Sabbatical war all das möglich und dafür fetten Dank an die IG Metall.“

Slave Cubela ist im Sabbatical mal wieder durch's Leben flanier.



**Nadine Ofenloch, GEP-Sekretärin,
IG Metall Bezirksleitung Mitte**

„Durch mein Sabbatical nach rund 14 Jahren als Hauptamtliche in der IG Metall konnte ich mir Ende 2015 einen lang gehegten Traum erfüllen: ein Jahr lang mit dem Rucksack um die Welt! Fragen zur Reiseroute und zu Visaregeln, Impfungen und Reiseapotheke, Gepäck und Ausrüstung – insbesondere die technische Ausstattung, da ich gerne und viel fotografiere – dominierten die Zeit vor der Abreise. Aber die gute Vorbereitung linderte nur ein wenig das Herzklopfen vor dem Abflug zur ersten Station: Indien. Knapp ein Jahr und 22 Länder später habe ich viel über die Welt dazugelernt, hunderte von interessanten Menschen getroffen und bin in ihre Kulturen und in unzählige Geschichten eingetaucht. Kurz: Die Welt ist fantastischer als jeder Traum!



A portrait of Fadia Alsulaiman, a woman with voluminous, wavy blonde hair, smiling at the camera. She is wearing a white blazer with a black trim along the lapels and a black top underneath. A pearl necklace is visible at her neckline. The background is slightly blurred, showing vertical lines and a hint of a sign with the word 'WELCOME' in yellow.

”

Ich will meine guten Erfahrungen und neuen Qualifikationen mitnehmen und dazu beitragen, in Syrien eine bessere und freiere Gesellschaft zu schaffen.

“

*Fadia Alsulaiman,
Auszubildende*

Soziales Engagement und Verantwortung

Die IG Metall hat politisches Gewicht und nimmt Einfluss auch auf die gesellschaftlichen Entwicklungen. Wir fordern Frieden und Abrüstung, den Schutz der Menschenrechte und die Bewahrung der natürlichen Umwelt. Gesellschaftliches Engagement gehört für uns zum gewerkschaftlichen Selbstverständnis – dazu zählt auch Schutz und Unterstützung für diejenigen, die alles verloren haben.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

„Ich bin ein Mitglied dieser Gesellschaft.“

Von der syrischen IS-Hochburg Rakka in den beschaulichen Spessart-Ort Bad Orb: Fadia Alsulaiman hat einen weiten Weg hinter sich und musste viel zurücklassen. In ihrem neuen Leben in Deutschland spielt das IG Metall Bildungszentrum Lohr-Bad Orb eine wichtige Rolle.

Eine große Lebendigkeit und Tatkraft strahlt Fadia Alsulaiman (37) aus. Nicht ohne Grund hat sie in ihrer kurzen Zeit in der neuen Heimat schon so viel erreicht: Deutsch spricht sie fast fließend, sie hat in Bad Orb eine eigene Wohnung, arbeitet für die Stadt Bad Orb und die IG Metall, und im Januar sind im Familiennachzug ihre drei Söhne und ihr Mann nach Deutschland gekommen. Sie ist froh und dankbar, einen sicheren Platz für ihre Familie und sich gefunden zu haben. Und doch ist für sie klar, dass sie nach Syrien zurück will, um das Land wieder aufzubauen – sobald das wieder möglich ist. „Als der Krieg 2011 begann, hat niemand geahnt, dass er so lange dauern würde. Wir dachten, in ein paar Monaten ist alles wieder vorbei“, meint sie.

Flucht vor dem Bürgerkrieg

Fadia Alsulaiman ist in Rakka geboren und aufgewachsen, einer Gouvernements-Hauptstadt am Euphrat im Osten von Syrien (und heute bekannt als Hochburg der Terrormiliz Islamischer Staat). In Aleppo studierte die Tochter eines Ingenieurs Arabische Literatur und arbeitete dort zehn Jahre als Lehrerin. Sie heiratete 2002 und hat drei Söhne; Abdullah (14), Hazim (12) und Taim (9). 2013 wollte sie an der

Universität von Aleppo eigentlich mit einer Promotion beginnen. Aber die Situation in der vom Bürgerkrieg zerstörten Stadt machte das unmöglich.

Fadia zog stattdessen mit ihren Kindern ins türkische Şanlıurfa nahe der Grenze zu Syrien. Aber auch dort sah sie keine Zukunft „Es gibt für uns in der Türkei keine guten Bildungsmöglichkeiten und kaum Zugang zum Arbeitsmarkt“, meint sie. Irgendwann sah sie in der Flucht nach Europa die einzige Chance. „Viele Bekannte und Freunde von mir lebten schon in Europa. Ich habe mich für Deutschland entschieden, weil ich mir hier Unterstützung erhoffte, ein starkes Sozialsystem und gute Bildung für die Kinder.“

Von Bodrum nach Bad Orb

Im September 2015 machte sie sich auf die gefährliche Reise. Ihre Söhne musste sie bei ihrem Mann zurücklassen, von dem sie inzwischen getrennt lebte. Vom türkischen Bodrum ging es mit dem Boot auf die griechische Insel Symi und von dort mit dem Flugzeug nach Athen und weiter nach München. „Um 11 Uhr

abends kam ich an. Ich setze mich in ein Taxi und bat den Fahrer, mich in ein Aufnahmelager für Flüchtlinge zu bringen“, erzählt Fadia.

Nach zwei Tagen in München fuhr sie alleine mit dem Zug nach Gießen: „Ich konnte kein Deutsch, hatte nur das Kleid, das ich trug, und eine Handtasche dabei.“ Von Gießen ging es nach sechs Wochen nach Schlüchtern und knapp zwei Monate später kam sie in Bad Orb an.

Hier teilte sie anfangs eine kleine Wohnung mit einer anderen Frau, fühlte sich dort aber nicht wohl. Eine ehemalige Lehrerin, die sich ehrenamtlich in der Flüchtlingsarbeit engagierte, gewährte ihr Unterschlupf. Mit ihrer Unterstützung lernte Fadia auch schnell Deutsch. Und sie kam mit der Stadtverwaltung von Bad Orb in Kontakt und konnte dort bei Übersetzungen Arabisch-Englisch helfen.

Kontakt zum Bildungszentrum

Im November 2015 lernte Fadia Dagmar Hattendorf vom IG Metall Bildungszentrum Lohr-Bad Orb kennen. Das Bildungszentrum hat der Stadt Bad Orb ein Haus mit ehema-

„Es ist toll, dass ich so viel Unterstützung von den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bildungszentrum bekomme.“



ligen Mitarbeiterwohnungen für die Unterbringung von Flüchtlingen zur Verfügung gestellt; heute wohnen dort fünf syrische Familien. „Wir haben uns angefreundet, und irgendwann hat Fadia mich nach Arbeitsmöglichkeiten gefragt“, erinnert

sich Dagmar, die im Bildungszentrum für Veranstaltungsorganisation verantwortlich ist.

So begann Fadia im September 2016 eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement im Bildungszentrum Bad Orb: „Für mich war das eine ganz schöne Herausforderung, eine richtige Umschulung. Die digitale Welt, die Berufsschule, das war alles ganz neu.“ Darüber hinaus hatte Fadia noch eine Honorartätigkeit bei der Stadt: Sie betreute die 130 Syrer in Bad Orb, unterstützte sie etwa bei der Kontoeröffnung oder begleitete sie bei Arztbesuchen. „In meinem Vertrag stand auch, ich sollte die ‚westliche Kultur‘ vermitteln – dabei war ich doch selbst erst acht Monate in Deutschland“, erinnert sich Fadia lachend.

Gerd Hof, Leiter des IG Metall Bildungszentrums Lohr-Bad Orb, hört zu und bietet Unterstützung, wenn seine Auszubildende Fadia Alsulaiman Probleme hat.

Endlich: Nachzug der Kinder

Sie empfindet viele Unterschiede zwischen der arabischen und der deutschen Mentalität, aber Fadia fühlt sich in Deutschland weniger fremd als in der Türkei: „Man kann sich hier gut und schnell integrieren. Ich laufe über die Straße und grüße die Leute, und sie grüßen mich zurück. Ich werde eingeladen und lade ein. Ich bin ein Mitglied dieser Gesellschaft.“

Im Januar 2017 kommen Fadias Kinder in Bad Orb an, die sie fast eineinhalb Jahre nicht gesehen

”

Ich bin der IG Metall sehr dankbar für die große Chance, die ich hier erhalten habe.

“

hatte. Ihre Honorartätigkeit für die Stadt hat sie im Februar beendet und auch ihre Ausbildung lässt sie vorerst ruhen und macht stattdessen ein Praktikum im Bildungszentrum. „Meine Kinder brauchen mich jetzt. Sie müssen hier erst einmal richtig ankommen. Sie brauchen Essen, sie brauchen nachmittags Betreuung, sie müssen die Sprache lernen. Das braucht Kraft, das braucht Zeit, das braucht alles auf einmal“, sagt Fadia. Die Jungen besuchen die Schule und erhalten zusätzlich Deutschunterricht. Sie gehen nachmittags ins Fußballtraining und der Älteste au-

ßerdem zum Kickboxen. „Vor allem Abdullah fühlt sich hier sehr wohl. Aber auch die beiden anderen integrieren sich schnell“, freut sich ihre Mutter.

Sehnsucht nach Syrien bleibt

„Alles wird gut, ich bin immer optimistisch. Aber es ist auch hart. Ich bin immer am Lernen, ich mache jetzt meinen Führerschein. Es ist toll, dass ich so viel Unterstützung von den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bildungszentrum bekomme. Und unser Chef, Gerd Hof, hört mir immer zu, wenn ich Probleme

habe. Ich habe wirklich Glück gehabt und bin der IG Metall sehr dankbar für die große Chance, die ich hier erhalten habe“, sagt Fadia. Aber die Sehnsucht nach der syrischen Heimat bleibt. „Es sind diese Kleinigkeiten, die ich vermisse. Der besondere Duft der syrischen Erde, die Blumen. Sechs Jahre Krieg haben 7000 Jahre Kultur zerstört. Ich will zurück und meine Heimat aufbauen. Ich will meine guten Erfahrungen und neuen Qualifikationen mitnehmen und dazu beitragen, in Syrien eine bessere und freiere Gesellschaft zu schaffen.“

Der Laden: Beratungsstelle für Geflüchtete

Den Menschen auf Augenhöhe begegnen und sie begleiten – so lautet die Maxime der Beratungsstelle für Geflüchtete der IG Metall, „Der Laden“. Innerhalb eines Jahres ist daraus sehr viel mehr geworden.

Der Laden öffnete im Februar 2016 seine Türen für die in Frankfurt angekommenen Geflüchteten im main_forum der IG Metall. Die Beratungsstelle in Kooperation mit „beramí e.V.“ und „MYPEGASUS“ hat sich zum Ziel gesetzt, den zu uns geflüchteten Menschen Unterstützung im deutschen Alltagsleben, insbesondere der deutschen Arbeitswelt zu geben. Schwerpunkt der Unterstützung ist die Entwick-

lung beruflicher Perspektiven. Dazu gehören etwa die Hilfe zur persönlichen beruflichen Orientierung, Berufswege-Beratung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Erstellung von qualitativen Lebensläufen und Bewerbungen oder die Vermittlung von Praktika. Die Beratungsstelle bietet Internet- und Computernutzung und hilft bei der Suche nach Wohnung, Arbeit oder Kindergarten-Plätzen.

„Das ist unsere Verantwortung als Gewerkschaft.“

Soziale Beratung und Deutschkurse

Neben dem beruflichen Schwerpunkt haben sich nach einem Jahr auch die soziale Beratung und die Deutschkurse in Form thematischer Workshops (beispielsweise „Wie funktioniert die Bank und der Geldverkehr?“, „Wie funktioniert die Wohnungssuche?“) etabliert und erfreuen sich starker Nachfrage. Die Hilfe beim Ausfüllen von behördlichen Formularen und das Erklären von amtlichen Vorgängen sind inzwischen Tagesgeschäft. Dazu gehören besonders Arbeitsverträge, die weder Mindestlohn noch Tariflohn kennen und die Menschen aus-

beuten. Auch Schwarzarbeit ist ein großes Thema. Es ist sehr schwer, Menschen den Unterschied zwischen guter und schlechter Arbeit klar zu machen, die nur eines kennen: Arbeit oder keine Arbeit.

Täglicher Treffpunkt

Die Beratungsstelle ist für viele Ratsuchende zu einem wichtigen, oft täglichen Treffpunkt geworden für Fragen aller Art, für Lob und Trost und manchmal auch einfach nur für eine Tasse Tee und ein Gespräch. Einige davon helfen im Laden mit – ob Kaffee oder Tee kochen, ob anderen beim Deutsch helfen. Man hilft sich gegenseitig – egal welcher Herkunft oder welchen Glaubens.

Viele Beschäftigte der Vorstandsverwaltung und der benachbarten

Gewerkschaften freuen sich über die Beratungsstelle. Die Unterstützung – ob materieller, finanzieller Art oder regelmäßige Besuche – war und ist überwältigend.

„Der Laden“ war Ende des Jahres auch Koordinierungsstelle für den medienweit bekannt gewordenen Fall von Pouya, der nach sechs Jahren aus Deutschland abgeschoben werden sollte und dann freiwillig ausreiste. Pouya hatte maßgeblich beim Aufbau der Beratungsstelle mitgeholfen und sich über ein Jahr lang ehrenamtlich engagiert.

Ausweitung des Angebots

Nach einem Jahr im Betrieb hat die Beratungsstelle **mehr als 180 Ratsuchende** in der laufenden Beratung und Begleitung. Derzeit wird an der Ausweitung des Angebots der

Beratungsstelle gearbeitet. U. a. soll noch eine kostenlose juristische Beratung dazu kommen.

Deutschlandweit einzigartig

Die Initiatorin und Projektleiterin, Bianka Huber, sagt: „Wir helfen mit dem, was wir können, wissen und haben. Und wir haben viel zu geben. Das ist unsere gesellschaftliche Verantwortung als Gewerkschaft – für unsere Gesellschaft und für die zu uns kommenden Menschen, die alles verloren haben. Es gibt nur einen Unterschied: Wir haben alles und die Ratsuchenden haben alles verloren!“

Die IG Metall-Beratungsstelle für Geflüchtete ist die einzige Anlaufstelle für Geflüchtete dieser Art in Deutschland – gewerkschaftlich und unabhängig!



Projektleiterin Bianka Huber steht im „Laden“ Geflüchteten mit Rat und Tat zur Seite.

„Wir müssen als Arbeitgeber ein Vorbild sein.“

65 Millionen Menschen waren 2016 weltweit auf der Flucht – so viele wie nie zuvor. Laut Jahresbericht des UN-Flüchtlingshilfswerks sucht jeder 113. Mensch auf der Erde derzeit Asyl, ist Flüchtling oder binnenvertrieben. 745.545 Menschen haben in Deutschland im Jahr 2016 Asyl beantragt, wie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) berichtet.

Dies ist der höchste Jahreswert seit Bestehen des BAMF. Die IG Metall setzt sich nicht nur für eine solidarische und nachhaltige Flüchtlingspolitik ein, sie ist auch ganz konkret auf verschiedenen Ebenen für und mit Geflüchteten im Einsatz. Fritz Janitz, Leiter des IG Metall Bildungszentrums Sprockhövel, berichtet über die Aktivitäten dort.

Fritz, kannst du für uns erst einmal kurz umreißen, wie sich die IG Metall insgesamt für Geflüchtete engagiert? Und wo steht da das Bildungszentrum?

Das Thema Flüchtlinge berührt ja viele Felder, die für uns als IG Metall wichtig sind. Da geht es etwa um Geflüchtete und Arbeitsmarkt, um Solidarität, um die politische Auseinandersetzung, um Rechtsradikalismus. Wir müssen hier zum einen gesellschaftspolitische Orientierung bieten und etwa in unserem Seminarangebot auf die aktuell wichtigen Themen und einen Umgang damit

eingehen. Das Bildungszentrum will darüber hinaus aber auch als Arbeitgeber in der Region Verantwortung übernehmen und soziales Engagement beweisen.

Ihr wollt also zeigen, was möglich ist, und nicht nur darüber reden ...

Ja, genau. Wir müssen eine Vorbildfunktion einnehmen und Möglichkeiten der Integration und beruflichen Förderung von Geflüchteten selbst leben. Wir arbeiten hier in Sprockhövel beispielsweise eng mit der örtlichen Flüchtlingshilfe zusammen. Das heißt etwa, dass wir kostenlos Räumlichkeiten für deren Sprachkurse zur Verfügung stellen, Weiterbildungen für deren Ehrenamtler unterstützen oder die Bewirtung eines Begegnungsfestes für Jugendliche organisiert haben. Oder, dass wir bei unseren Seminaren Spenden für die Flüchtlingshilfe sammeln, wie etwa zuletzt beim Jugendbildungskongress.

Und, um als Arbeitgeber noch einen Schritt weiter zu gehen, beschäftigt ihr auch Geflüchtete im Bildungszentrum?

Ja, wir bieten sogenannte berufsorientierende Praktika in den Feldern Gastronomie und Küche, Veranstaltungstechnik sowie IT an. Die dauern drei bis sechs Monate. Sie bieten den

Geflüchteten die Möglichkeit, unsere Arbeitswelt kennen zu lernen und sich über ihre eigenen Kompetenzen und beruflichen Vorlieben klar zu werden.

Haben denn alle Kolleginnen und Kollegen im Bildungszentrum von Anfang an bei der Idee mitgezogen, Geflüchtete in den Seminarbetrieb zu integrieren?

Ja, absolut. Wir haben das Konzept aber auch gemeinschaftlich entwickelt. Uns war klar, damit das funktioniert, brauchen wir von allen die Akzeptanz: von den Beschäftigten, den Vorgesetzten und dem Betriebsrat. Und wir haben von allen ein eindeutiges „Ja!“ bekommen.

Wie viele Geflüchtete hattet ihr denn inzwischen schon als Praktikanten? Und wie wählt ihr sie aus?

Acht junge Männer zwischen 20 und 30 haben bislang ihr berufsorientierendes Praktikum bei uns absolviert bzw. sind dabei. Die Auswahl treffen wir wiederum in Zusammenarbeit mit der Flüchtlingshilfe Sprockhövel, die ihre Schützlinge mit Blick auf Sprachkenntnisse usw. am besten einschätzen können.

Wie erlebt ihr die Geflüchteten als Praktikanten?

Die Jungs sind allesamt wirklich hoch motiviert. Sicher sind da

Acht junge Geflüchtete haben bislang ein Praktikum im Bildungszentrum Sprockhövel absolviert.



*Fritz Janitz, Leiter des IG Metall
Bildungszentrums Sprockhövel*

„Die Integration
von Geflüchteten in
den Arbeitsmarkt wird nur
funktionieren, wenn Poli-
tik, Gewerkschaften und
Unternehmen an einem
Strang ziehen.“

sprachliche Barrieren zu überwinden, vielleicht gibt es auch erst einmal ein anderes Verständnis von Pünktlichkeit und natürlich müssen wir die dramatischen Umstände berücksichtigen, die diese Menschen begleiten. Aber alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen berichten von Einsatzfreude, Teamfähigkeit und handwerklichem Geschick „ihrer“ Praktikanten.

Gibt es für eure Praktikanten auch die Möglichkeit einer längerfristigen Beschäftigung in Sprockhövel?
Nicht grundsätzlich. Wir wollen lieber möglichst vielen Geflüchteten die Möglichkeit bieten, über das berufsorientierende Praktikum einen Einblick in die deutsche Arbeitswelt und in ein Berufsfeld zu erhalten. Allerdings haben wir einen Praktikanten tatsächlich hierbehalten.

Hassan Shoukat, ein junger Mann aus Pakistan, hat im Anschluss an sein Praktikum eine Einstiegsqualifizierung zum Beruf des Kochs erhalten und soll im August 2017 seine Ausbildung in unserer Küche beginnen. Allerdings schwebt noch immer die Gefahr der Abschiebung über ihm.

Und meinst du, dass euer Praktikumsangebot Wirkung zeigt – auch über die Förderung des Einzelnen hinaus?
Das denke ich ganz sicher. Wir haben hier in Sprockhövel jedes Jahr über 10.000 Betriebsräte und Vertrauensleute bei uns, aus ganz unterschiedlichen Betrieben, aus ganz Deutschland. Denen zeigen wir aus eigener Anschauung, was hinsichtlich der

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt möglich ist. Und dass es gar nicht so schwierig ist, auch wenn einzelne betriebliche Hindernisse bestehen. Praktikumsplätze sind da ein niederschwelliges Angebot. Die große Mehrheit unserer Teilnehmenden sagt „Das finden wir gut!“

Und das ist sicher auch eine große Ermutigung für euch!
Ja, ganz sicher. Wir sind überzeugt: Arbeit ist der Schlüssel zur Integration. Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt wird in der Fläche nur funktionieren, wenn Politik, Gewerkschaften und Unternehmen an einem Strang ziehen. Wir wollen unseren Beitrag dazu leisten, die Belegschaften bei dieser Aufgabe zu unterstützen.



”

„Wir bestreiten
unseren Lebensunterhalt
mit dem, was wir bekommen,
und wir leben von dem,
was wir geben.“

“

Sichere Personal- und Entgeltstruktur

Neben einer fairen Vergütung bietet die IG Metall ihren Beschäftigten mit Betriebsrente und Möglichkeiten der Entgeltumwandlung ein modernes und attraktives System der betrieblichen Altersvorsorge an. Krankengeldzuschuss und Jubiläumsgeld sind weitere besondere Leistungen für unsere Beschäftigten.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Unsere betriebliche Altersvorsorge: Die kann sich sehen lassen!

Die wenigsten Menschen können sich im Alter allein auf ihre gesetzliche Rente verlassen. Die IG Metall steuert hier mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Versorgungsordnung 2000“, kurz VO 2000, klar dagegen.

Entgeltentwicklung: Erhöhung der Tabellenwerte um 2,8 Prozent

Zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat wurde im Juli 2016 eine Erhöhung der Tabellenwerte der Entgelttabellen um 2,8 Prozent zum 1. Oktober 2016 und um weitere zwei Prozent zum 1. Juli 2017 vereinbart.

Gleichzeitig wurden die Ausbildungsvergütungen bundeseinheitlich erhöht. Außerdem wurde eine Einmalzahlung in Form eines Festbetrages in Höhe von 150 Euro bzw. 65 Euro für Auszubildende beschlossen, die mit der Entgeltabrechnung September 2016 ausgezahlt wurde.

Die IG Metall ermöglicht seit Anfang des Jahres 2000 ihren Versorgungsberechtigten eine attraktive und zeitgemäße Versorgungsleistung im Alter. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Baustein für die künftige Versorgung unserer Belegschaft.

Schon gewusst? Neben der gesetzlichen und der privaten Altersvorsorge stellt die betriebliche Altersvorsorge die dritte Säule der Altersabsicherung dar.

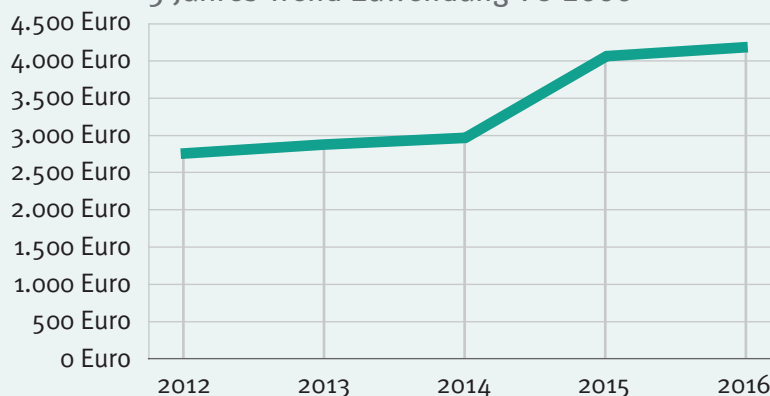
kommens erhöht. Anhand des Fünfjahres-Trends zeigt sich, dass die IG Metall ihren Versorgungsberechtigten durchschnittlich über 3.000 Euro pro Kalenderjahr zugewendet hat. Nach Erfüllung der Voraussetzungen haben unsere Versorgten verschiedene Möglichkeiten, ihre persönliche Betriebsrente abzurufen:

Arbeitgebervorsorge

Seit dem 1. Januar 2015 hat die IG Metall die jährliche Zuwendung von vier auf 5,5 Prozent des individuellen berücksichtigungsfähigen Ein-

- Altersleistung
- vorgezogene Altersleistung
- ggf. Invalidenrente
- Witwen-/Witwer- und Waisenleistungen

5-Jahres-Trend-Zuwendung VO 2000



Aktuell nutzen
798 Kolleginnen
und Kollegen die
Möglichkeit der Entgelt-
umwandlung.

Entgeltumwandlung

Über die arbeitgeberseitig finanzierte Betriebsrente hinaus bietet die IG Metall ihren Beschäftigten ein breit gefächertes Angebot an Entgeltumwandlungen. So besteht die Möglichkeit, Arbeitsentgelt steuer- und sozialversicherungsfrei in eine persönliche Altersvorsorge umzuwandeln. Neben der Möglichkeit der Entgeltumwandlung innerhalb der VO 2000 können auch die attraktiven Angebote über unsere bestehenden Gruppenverträge mit der MetallRente (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) und der Generali in Anspruch genommen werden.

Umfangreiche Informationen zum Thema betriebliche Altersvorsorge (Entgeltumwandlung) finden unsere Beschäftigten im Intranet: Personal/Entgelt und betriebliche Altersvorsorge.

Vermögenswirksame Leistungen: Extra-Geld für unsere Beschäftigten

Die altersvorsorge- bzw. vermögenswirksamen Leistungen, kurz AVWL bzw. VL, sind eine freiwillige Leistung der IG Metall für ihre Beschäftigten. Anspruchsberechtigte Beschäftigte erhalten für einen entsprechenden Vertrag bis zu 26,59 Euro Bruttozuschuss pro Monat. Bei den altersvorsorgewirksamen Leistungen wird ein Arbeitgeberzuschuss in eines der vielfältigen Angebote der betrieblichen Altersvorsorge eingebracht (Entgeltumwandlung). Auch Bausparverträge, Aktienfonds oder Sparverträge, die über das Vermögensbildungsgesetz geschlossen wurden, werden von der IG Metall weiterhin bedient. Hier wird der Arbeitgeberzuschuss in der Regel um einen Eigenbetrag auf ins-

gesamt 40 Euro aufgestockt und von der IG Metall direkt auf den entsprechenden Vertrag eingezahlt.

Wie funktioniert es?

1. Einen Durchführungsweg der Entgeltumwandlung aus den Angeboten der IG Metall auswählen oder einen VL-Antrag schriftlich bei der Gehaltsbuchhaltung der IG Metall einreichen.
2. Nach Überprüfung und Verarbeitung erfolgt die Überweisung auf den entsprechenden Vertrag.
3. Jetzt von bis zu 319 Euro brutto mehr im Jahr profitieren mit den altersvorsorge- bzw. vermögenswirksamen Leistungen der IG Metall.

Über 72 Prozent
der Beschäftigten
nehmen den Arbeit-
geberzuschuss
in Anspruch.



Krankengeldzuschuss: eine soziale Leistung der IG Metall

Dauert im Krankheitsfall der persönliche Genesungsprozess länger als sechs Wochen, so endet der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Im Anschluss zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Im Allgemeinen sind das nur 70 Prozent vom Brutto-, jedoch höchstens 90 Prozent vom Nettoeinkommen.

Anders bei der IG Metall: Wir zahlen in vielen Fällen über die gesetzlich vorgeschriebene Frist hinaus in Form des Krankengeldzuschusses. Die Anspruchsdauer richtet sich hierbei nach der Gesamtbeschäftigungszeit (siehe Tabelle).

Wie errechnet sich

der Krankengeldzuschuss?

Der Krankengeldzuschuss gleicht die entstehende Differenz zwischen

Krankengeldzuschuss für Beschäftigte der IG Metall

Beschäftigungszeit	Gewährungszeitraum
bis zu 5 Jahre	6 Wochen
mehr als 5 Jahre	11 Wochen
mehr als 10 Jahre	15 Wochen
Bei bestehendem Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1993	20 Wochen

dem letzten Nettoentgelt und dem von der Krankenkasse gezahlten Bruttokrangeld aus. Die IG Me-

tall federt so, gerade in schweren Zeiten, entstehende Geldeinbußen für ihre Beschäftigten ab.

Jubiläumsgeld: Anerkennung, die sich sehen lassen kann

Die IG Metall bringt seit vielen Jahren ihren Dank und besondere Wertschätzung für langjährige Betriebszugehörigkeit mit einem Jubiläumsgeld zum Ausdruck. Mehr als 238.000 Euro haben wir 2016 an unsere langjährig Beschäftigten gezahlt.

Im Kalenderjahr 2016 feierten insgesamt 176 Beschäftigte der IG Metall ihr Dienstjubiläum. Das sind 43 Jubilare/-innen mehr als 2015. Acht Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit 40 Jahren bei der IG Metall und weitere 168 sind seit 25 Jahren bei uns.

Als Zeichen der Anerkennung erhalten Beschäftigten für die 25-jährige Betriebszugehörigkeit eine Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro (brutto) und für die 40-jährige Betriebszugehörigkeit 2.500 Euro. Im Jahr 2016 haben wir insgesamt 238.400 Euro an unsere Jubilare/-innen gezahlt.

Schon gewusst?
Beschäftigte erhalten
anlässlich ihres
Jubiläums einen Tag
Extra-Urlaub!

IG Metall Biographien: Jubilare des Jahres

Sie sind mit Herzblut bei der Arbeit. Sie kämpfen, setzen sich ein und durch, engagieren sich für die Ziele der Organisation. Sie haben spannende Biographien mit bemerkenswerten Entwicklungswegen. Und sie schätzen ihre IG Metall als Arbeitgeber. Manche haben fast ihr gesamtes Berufsleben bei der IG Metall verbracht: Unserer Jubilare des Jahres.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Das Bildungs-Multitalent



25 Jahre IG Metall
Rolf Kulas van
Suntum

Bildungsreferent, Bildungs-
zentrum Sprockhövel

Rolf Kulas hat 1991 als Bildungsreferent im Bildungszentrum Sprockhövel angefangen. Vorher war der gelernte Maschinenschlosser bereits häufig als Gast dort gewesen: Schon früh hatte er sich im Opel-Werk in Bochum in der Beschäftigtenvertretung engagiert – angefangen als Jugendvertreter und später in verschiedenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen – und zwei- bis dreimal jährlich an Seminaren teilgenommen.

Im Zuge der Wiedervereinigung verließen einige Kolleginnen und Kollegen die Bildungsstätte gen Osten und so erhielt Rolf das Angebot, Bildungsreferent in Sprockhövel zu werden. Dabei hatte er zu dem Zeitpunkt ganz andere Pläne: Als Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung wollte Rolf am Berufskolleg in Ober-

hausen Abitur machen und dann studieren: „Ich habe hin- und her überlegt, weil ich mich eigentlich schon aufs Studium gefreut hatte. Aber die damalige Schulleiterin versprach mir, viel für meine Weiterbildung zu tun. Und sie hat Wort gehalten“, meint er.

Der „einzige Eingeborene“

Heute ist der geborene Ruhrpottler der „einzige Eingeborene“ unter den Bildungsreferent/-innen in Sprockhövel, wie er sagt. Er ist sowohl für die Betriebsräte- und Referentenseminare zuständig als auch für Bildung und Beratung: „Dazu gehören Teamentwicklung, Klausuren, Moderation, Coaching oder Supervision“, erläutert Rolf. Für diesen Aufgabenbereich hat er sich selbst in zahlreichen Seminaren und Weiterbildungen qualifiziert.

”

Für mich zeichnet die Arbeit bei der IG Metall aus, dass man sich im Job wirklich entwickeln kann. Ich lerne heute noch jeden Tag dazu. Die Anforderungen sind so vielfältig; da sind zum einen die Inhalte, die sich ständig ändern und die Fachkompetenz fordern, zum anderen braucht man die soziale Kompetenz.

“

Teilzeit ermöglicht Familienleben

Auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben lernte Rolf seinen Arbeitgeber zu schätzen: Zehn Jahre arbeitete er in Teilzeit, um sich nach seiner Scheidung gut um seine drei Kinder kümmern zu können. „Das ist damals keine Selbstverständlichkeit gewesen“, betont er.

Solidarität der Verschiedenen

Mitglied der IG Metall ist der heute 56-Jährige seit 1978. Seine Eltern waren als Baptisten gewerkschaftsfern, vermittelten ihm aber den Wert einer „altruistischen Solidarität“. Analog dazu sieht Rolf in der Gewerkschaft das Prinzip einer „materialistischen Solidarität“. „Nur wenn es allen gut geht, kann es einem selbst gut gehen“, bringt er es auf den Punkt. „Zukünftig müssen wir es schaffen, neue Mitgliederschichten wie die Hochqualifizierten zu erschließen, ohne die traditionelle Mitgliedschaft zu vernachlässigen. Wir brauchen eine Solidarität der Verschiedenen!“

Die Durchsetzungsstarke



40 Jahre IG Metall
Petra Brosowski

Gewerkschaftssekretärin,
Geschäftsstelle
Bonn-Rhein-Sieg

Menschen zur Beteiligung ermutigen

In der fusionierten Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg fördert Petra heute die Gründung von Betriebsräten, bietet Rechtsberatung für Betriebsräte an und verhandelt Haustarifverträge in den Betrieben. An ihrer Arbeit mag sie die Abwechslung, und:



Mir macht es besonders Spaß, die Menschen zur Beteiligung zu ermutigen und mit ihnen die gesteckten Ziele zu erreichen. Und sie für die IG Metall zu begeistern!



Was anderes machen“ wollte sie, nachdem sie ihre kaufmännische Ausbildung bei einer Versicherung beendet hatte. So kam Petra Brosowski 1976 mit knapp 20 Jahren zur IG Metall Verwaltungsstelle Bonn. Mit Gewerkschaften hatte sie davor noch nie etwas zu tun gehabt. In Vertretung einer Kollegin übernahm sie „die Kasse“ – und stellte fest, dass sie dort fast dasselbe machte wie bei der Versicherung. „Aber ich wollte mehr! Und ich hatte das Glück, dass ich die Frauenarbeit übernehmen durfte.“

Politische Arbeit statt Verwaltung

Dies war keine übliche Aufgabe für eine junge Verwaltungsangestellte, aber ihr Engagement zahlte sich aus. Im Januar 1988 wurde Petra Gewerk-

schaftssekretär – „gegendert“ wurde noch nicht. „Dass eine Frau politische Arbeit macht, war damals nicht so selbstverständlich wie heute“, erinnert sich Petra – im damaligen Bezirk Köln war sie die einzige. Auch in den Betriebsräten waren kaum Frauen vertreten. Anfangs stieß sie vor allem in Betrieben in ländlichen Gebieten auf Vorbehalte. „Aber man gewöhnt sich dran und muss ein bisschen mehr strampeln“, kommentiert Petra. Die IG Metall unterstützte sie stets. Auch in zahlreichen Weiterbildungen konnte sie sich immer mehr Wissen und Kompetenzen aneignen. 1987 und 1991 wurden Petras Kinder geboren. Da eine Teilzeitbeschäftigung für sie zunächst nicht möglich war, führte sie eine Kinderbetreuung zu ihren Seminaren ein. Auch viele Teilnehmende nahmen dieses Angebot dankbar an.

Anders als in ihren Anfangsjahren bekommt Petra heute viel positives Feedback aus „ihren“ Betrieben. Sehr zu schätzen weiß sie die gute Atmosphäre im Team und die fairen Arbeitsbedingungen bei der IG Metall.

Kuba is calling

Als Zukunftsaufgabe der IG Metall sieht Petra vor allem, das Gleichgewicht zu wahren zwischen Hochschulabsolventen/-innen und Menschen, die eine praktische Ausbildung haben und Erfahrungen aus den Betrieben mitbringen: „Aber das Wichtigste bleibt, dass die Menschen mit Herzblut bei der Sache sind.“

Wenn Petra 2021 in Rente geht, kann sie auf 45 Jahre IG Metall zurückblicken. Worauf sie sich besonders freut: Keine Termine mehr! Und: mehr Zeit für Sport und Reisen. Kuba steht ganz oben auf der Liste.

Der Arbeitskämpfer



25 Jahre IG Metall

Stefan
Kademann

1. Bevollmächtigter
(Geschäftsführer), Geschäfts-
stelle Zwickau

Aus der Wendegeschichte heraus ist Stefan Kademann zur IG Metall gekommen. Schon vor der Wiedervereinigung engagierte sich der gelernte Werkzeugmacher für die Etablierung von Betriebsräten. Bei dem sächsischen Automobilzulieferer „SKM Doblina“ wurde er 1990 Betriebsratsvorsitzender und initiierte u.a. einen Warnstreik, um die im Tarifvertrag zugesicherte Zuzahlung zum Kurzarbeitergeld in seinem Betrieb zu sichern. In einer Betriebsräterunde wurde die IG Metall auf den engagierten Beschäftigtenvertreter aufmerksam. In der Geschäftsstelle München erhielt Stefan erste Einblicke in die Arbeit der IG Metall. „Aber das war natürlich überhaupt nicht damit vergleichbar, was sich Anfang der Neunziger im Osten abgespielt hat“, denkt er zurück.

Döbeln, Dresden, Berlin, Zwickau

Im März 1991 begann Stefan als 2. Bevollmächtigter in der IG Metall Verwaltungsstelle Döbeln-Grimma. Zeitgleich erhielten Tausende von Beschäftigten in den ostdeutschen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie aufgrund des ausgelaufenen Tarifvertrags ihre Kündigung. „Meine ersten Arbeitstage bestanden praktisch aus zehn Stunden Rechtsberatung“, erinnert er sich. Zum Mai 1993 wechselte er in die Bezirksleitung nach Dresden. Der Beginn des Arbeitskampfes in Sachsen gegen die Aufkündigung des Stufentarifvertrags bescherte ihm wieder einen „rasanten Einstieg“ in die neue Arbeit. Die Fusion der IG Metall Bezirke Berlin-Brandenburg und Sachsen führte ihn nach Berlin, bevor er schließlich 1997 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Zwickau wurde.

Positive Mitgliederentwicklung

Neben der Geschäftsführung sind Tarifpolitik und Betriebsbetreuung seine Arbeitsfelder. Die Verkürzung der Arbeitszeit im Osten sieht Stefan immer noch als eine der wichtigsten Aufgaben – und natürlich die Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit an den Anforderungen einer digitalisierten und vernetzten Arbeitswelt. Er freut sich besonders über die positive Mitgliederentwicklung in seinem von der Automobilindustrie geprägten Bezirk – und „dass sich die Jungen nicht mehr alles gefallen lassen.“

Gewerkschaftsmitglied ist der 60-Jährige seit Beginn seiner Lehre 1973.



Gerade die Umwälzungen während der Wiedervereinigung haben deutlich gemacht, dass ohne eine starke Gewerkschaft alle Freiheiten nichts nützen



meint er. „Was bringt es, wenn du dir alles kaufen kannst, aber kein Geld dafür hast?“ Und auch wenn sich die Arbeitswelt derzeit in einem gravierenden Umbruch befindet und die Ansprüche an die Beschäftigten sich entsprechend ändern, die grundsätzlichen Ansprüche an die Gewerkschaft bleiben gleich, meint Stefan: „Wir müssen in dem Prozess vorne dran stehen und erfolgreich im Sinne der Beschäftigten agieren. Und unsere Glaubwürdigkeit bewahren.“

Der Herzblut-Metaller



An seinen ersten Besuch im IG Metall Vorstand erinnert sich Jürgen Franke noch gut: damals ein unübersichtlicher Komplex von Hauptgebäude und „alten Häusern ringsherum“. Anlass war ein Vorstellungsgespräch, und im März 1976 begann der gelernte Drucker in der Hausdruckerei. Die IG Metall war für den damals 22-jährigen nicht irgendein Arbeitgeber.



Mein Vater war Gewerkschafter, und so habe ich schon früh die Werte und Bedeutung von Gewerkschaften kennengelernt



sagt Jürgen. Gleich zu Beginn seiner Lehre war er in die Gewerkschaft

Druck und Papier eingetreten – und so lag es für ihn nahe, auch für eine DGB-Gewerkschaft zu arbeiten.

Nachtschichten auf Konferenzen

1999 begann Jürgen, den für Printmedien zuständigen Einkäufer Bernd Schäfer zu unterstützen: Angebotseinholung, Auswertungen, Bestellungen. 2011 wechselte er in den Einkauf und wurde dessen Nachfolger. „Davor war ich im Service-Bereich tätig und habe das ‚Servicecenter 1‘ mit aufgebaut.“ Außerdem hat er unzählige Gruppenkonferenzen und Gewerkschaftstage begleitet und als Drucker vor Ort so manche Nachtschicht eingelegt oder später im Security-Bereich geholfen. Heute betreut Jürgen über den Einkauf hinaus ein SAP-Projekt und schult andere in der Anwendung der elektronischen Beschaffungsan-

träge. Er berät Geschäftsstellen und Gliederungen bei Fragen rund um das Thema Beschaffung und mag diesen Kontakt zu den „Kolleginnen und Kollegen in der Fläche“. Außerdem schätzt er an seiner Arbeit die Eigenständigkeit und die kooperative Atmosphäre im Team.

Vor Ort bei Streiks

Für Jürgen ist es auch wichtig, draußen Präsenz und seine „Gesinnung“ zu zeigen. Diskussionen im privaten Umfeld führt er gerne im Sinne der Organisation und war früher bei einigen Streiks vor dem Werkstor dabei: „Ich bin Gewerkschaftsmitglied, seit ich 16 bin, und werde es auch immer bleiben. Wir haben so viel bewegt als Gewerkschaft: Fünf-Tage-Woche, Arbeitszeitregelungen, Tarifverträge. Auch die Hilfe für den Einzelnen bei arbeitsrechtlichen Fragen und Streitigkeiten ist so wichtig.“

Ein Teil des Getriebes

Jürgen wünscht sich, dass der Einfluss der Gewerkschaften bestehen bleibt und ihre Werte wie Solidarität und Engagement weiter gelebt werden. „Wir sind als Gewerkschaft dafür da, unsere Mitglieder zu unterstützen und der Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten durch große Konzerne entgegenzutreten. Es erfüllt mich mit Stolz, ein Teil dieses Getriebes zu sein. Auch wenn ich mich jetzt in meinem Alter auf den baldigen Ruhestand freue, werde ich immer gerne an meine berufliche Laufbahn zurückdenken. Ich habe in der IG Metall meine Heimat gefunden.“

Rückblick

Die IG Metall feierte ihr 125-jähriges Jubiläum

Die IG Metall engagiert sich seit 125 Jahren für die Interessen der Beschäftigten, für bessere Arbeitsbedingungen, für Mitbestimmung, Gerechtigkeit und Demokratie.

Seit ihrer Gründung im Jahre 1949 als Industriegewerkschaft Metall hat sie mit ihren Mitgliedern Meilensteine gesetzt.

Viele Tariferfolge wurden zur gesetzlichen Grundlage und damit allgemeingültig. Ob Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Arbeitszeitverkürzung, ob für mehr Mitbestimmung, Gleichstellung oder gegen prekäre Beschäftigung – die IG Me-



tall steht konsequent an der Seite ihrer Mitglieder und mit ihnen gemeinsam für die Zukunft der Arbeit

und ein gutes Leben. Und damals wie heute gilt: Unsere Stärke ist die Solidarität...

Ausblick

Das Jahr 2016 war für die IG Metall nicht nur wegen des 125-jährigen Jubiläums ein besonderes. Durch den bundesweiten Start der bezirklichen Erschließungsprojekte wurde der Grundstein dafür gelegt, die Arbeit der

Wir bedanken uns bei allen, die an der Gestaltung des Personal- und Sozialberichts mitgewirkt haben und hoffen auf ein Wiedersehen im nächsten Jahr. Glück auf!

IG Metall noch enger als bisher an den betrieblichen Themen vor Ort zu orientieren und die Durchsetzungskraft der Organisation sowie ihre vorhandenen Potentiale nachhaltig und langfristig zu sichern. In 2017 wird es daher umso spannender zu betrachten, wie der Start der bezirklichen Er-

schließungsprojekte verlaufen ist und welche unmittelbaren Auswirkungen sich bereits ablesen lassen. Darüber hinaus ist 2017 ein politisch bedeutendes Jahr mit der Bundestagswahl, unsere betriebliche Kampagne zur Arbeitszeit läuft auf vollen Touren und wir befinden uns noch immer inmitten eines umfassenden organisationsweiten Generationswechsels. Auch in 2017 erwartet uns also eine Vielzahl interessanter sowie organisations- und personalpolitisch relevanter Themen.

Daten und Fakten

Wie viele Beschäftigte arbeiten in den Geschäftsstellen, Bezirksleitungen oder Bildungszentren der IG Metall? Wie viele Auszubildende und Trainees haben wir? Wie hoch ist der Frauenanteil bei den politisch Beschäftigten? Wie viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten in Teilzeit? Wie stellt sich die Altersstruktur in der IG Metall dar und wie ist der Stand der Umsetzung der Altersteilzeit? Diese und viele weitere Fragen beantworten die Daten und Fakten.

Ein starkes



Gute Arbeit. Gutes Leben.

Personalkennzahlen

Die folgenden Personalkennzahlen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die Stichtage 31. Dezember 2015 und 31. Dezember

2016, 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.

IG Metall Personalkennzahlen 2016

Personalstruktur	Dezember 2015	Dezember 2016	Veränderung
Anzahl Beschäftigte (=Vollzeitäquivalente)	2.339,7	2.410,8	3,0%
politisch	1.167,7	1.226,6	5,0%
administrativ	1.025,3	1.043,7	1,8%
gewerblich	146,7	140,4	-4,2%
Beschäftigte nach Bereichen			
Vorstandsverwaltung	493,4	495,8	0,5%
Auszubildende	12,0	12,0	0,0%
Trainees	25,0	25,0	0,0%
Pool / Projekte	75,7	95,4	26,0%
Bezirksleitungen (BL)	199,1	196,3	-1,4%
Geschäftsstellen (GS)	1.218,2	1.216,3	-0,2%
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	73,2	121,6	66,1%
Bildungszentren	243,1	248,3	2,2%
Hauptamtliche in Wahlfunktionen (Bev.)	213	224	5,2%
Anzahl Beschäftigte (=Anzahl Köpfe)	2.493	2.577	3,4%
Durchschnittsalter der Beschäftigten	46,8	46,7	-0,1%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	15,2	15,3	0,4%
Frauenanteil			
Anteil Frauen an Mitgliedern	17,9%	17,9%	0,0%
Anteil Frauen in politischer Funktion	29,6%	30,0%	1,4%
Schwerbehinderte Menschen			
Schwerbehindertenquote	6,5%	6,0%	-7,5%
Beitragsaufkommen in Tausend Euro			
Beitragsaufkommen	533.263	547.840	2,7%
Personalaufwand in Tausend Euro			
Personalaufwand	257.434	271.034	5,3%
Personalaufwand zu Beitragsaufkommen	48,3%	49,5%	2,5%
Ausbildung			
Ausbildungsquote*	4,7%	5,3%	14,8%
Trainees	25	25	0,0%
Auszubildende	50	58	16,0%
Weitere Kennzahlen			
Eigenkündigungsquote**	0,8%	0,9%	17,1%
Ausscheiden über ATZ und Rente	134	117	–
Wechsel innerhalb der Organisation	156	249	–

* = Stand 30.09.2016, Berechnungsgrundlage: Org.-Einheiten ab 10 Beschäftigte, Veränderung u. a. durch Neugliederung von GS

** = AN Kündigung

Beschäftigtenzahlen

Die IG Metall hatte Ende 2016 bundesweit 2.577 Beschäftigte gegenüber 2.493 im Vorjahr. In der Vorstandsverwaltung wurden in Folge der neuen Geschäftsverteilung nach dem 23. ordentlichen Gewerkschaftstag mit einer neuen Schwerpunktsetzung neue Stellen beschlossen. Gleichzeitig wurden

25 Stellen definiert, die mittelfristig entfallen.

Eine wesentliche Zunahme resultiert aus der in 2016 erfolgten Ausweitung der bezirklichen Erschließungsstrategien. Der Bezirk Baden-Württemberg machte in 2015 den Anfang, in 2016 starteten auch in den restlichen sechs Bezirken

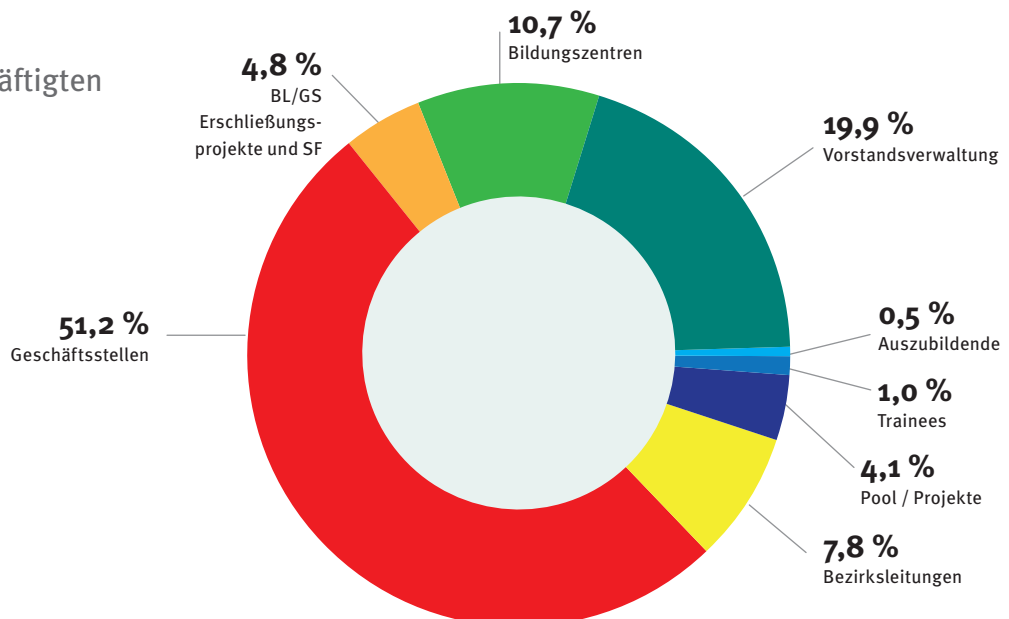
die bezirklichen Erschließungsprojekte. Entsprechend nahm hier die Beschäftigtenzahl zu. Ende 2016 waren in den Bezirken und Geschäftsstellen 123 Beschäftigte (121,6 VZÄ) in Erschließungs- bzw. Investitionsfondsprojekten eingesetzt, gegenüber 74 (73,2 VZÄ) im Vorjahr.

Beschäftigtenentwicklung der IG Metall

Zahl der Beschäftigten im Vorjahresvergleich

	Anzahl Beschäftigte 2016	entspricht Vollzeitstellen 2016	Vollzeitstellen 2015	Veränderung absolut (2016–2015)	Veränderung in Prozent (2016–2015)
Vorstandsverwaltung	514	495,8	493,4	2,4	0,48
Auszubildende	12	12,0	12,0	0,0	0,00
Trainees	25	25,0	25,0	0,0	0,00
Pool / Projekte	105	95,4	75,7	19,7	25,98
Bezirksleitungen	202	196,3	199,1	-2,7	-1,36
Geschäftsstellen	1.320	1.216,3	1.218,2	-1,9	-0,15
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	123	121,6	73,2	48,4	66,12
Bildungszentren	276	248,3	243,1	5,2	2,15
Gesamt	2.577	2.410,8	2.339,7	71,1	3,04

Verteilung der IG Metall-Beschäftigten 2016



Anzahl der Beschäftigten nach Funktionen und Geschlecht

Ein Frauenanteil bei den politischen Beschäftigten von 30 Prozent – dieses in 2010 beschlossene Ziel wurde

in 2016 erstmals erreicht. Lediglich in den Geschäftsstellen ist dieser Wert noch nicht erzielt. Im adminis-

trativen Bereich sind 84,9 Prozent der Beschäftigten weiblich, insgesamt rund 58,2 Prozent.

Beschäftigte nach Funktionen und Geschlecht

Bereich	politisch				administrativ			
	männlich	weiblich	gesamt	weiblich in %	männlich	weiblich	gesamt	weiblich in %
Vorstandsverwaltung	131	87	218	39,9	91	205	296	69,3
Auszubildende			0	0,0	6	6	12	50,0
Trainees	15	10	25	40,0			0	0,0
Pool / Projekte	39	15	54	27,8	12	39	51	76,5
Bezirksleitungen	65	35	100	35,0	11	91	102	89,2
Geschäftsstellen	513	165	678	24,3	23	619	642	96,4
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	79	41	120	34,2		3	3	100,0
Bildungszentren	35	22	57	38,6	57	162	219	74,0
IG Metall gesamt	877	375	1.252	30,0	200	1.125	1.325	84,9

Beschäftigte in Teilzeit und Vollzeit

Die Teilzeitquote ist mit 22 Prozent gegenüber den Vorjahren leicht ge-

stiegen (in 2015: 21 Prozent). Nach wie vor wird vor allem im administ-

rativen Bereich die Möglichkeit auf Teilzeit in Anspruch genommen.

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

Wechsel von	gesamt			politisch			administrativ		
	TZ	VZ	TZ-Quote in %	TZ	VZ	TZ-Quote in %	TZ	VZ	TZ-Quote in %
Vorstandsverwaltung	73	441	14,2	22	196	10,1	51	245	17,2
Auszubildende	0	12	0,0			0,0		12	0,0
Trainees	0	25	0,0		25	0,0			0,0
Pool / Projekte	24	81	22,9	2	52	3,7	22	29	43,1
Bezirksleitungen	30	172	14,9	5	95	5,0	25	77	24,5
Geschäftsstellen	358	962	27,1	51	627	7,5	307	335	47,8
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	4	119	3,3	4	116	3,3		3	0,0
Bildungszentren	77	199	27,9	10	47	17,5	67	152	30,6
IG Metall Gesamt	566	2.011	22,0	94	1.158	7,5	472	853	35,6

Fluktuation

Die Fluktuationsquote war in 2016 mit 12,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (13,4 Prozent) rückläufig. Einer geringeren Anzahl von Übergän-

gen in Altersrente (im Vorjahr 134) und auslaufenden Befristungen (im Vorjahr 136) standen hier mehr Kündigungen durch Arbeitnehmer ge-

genüber (im Vorjahr 19). Die Eigenkündigungsquote stieg in 2016 von 0,8 auf 0,9 Prozent.

Fluktuationsstatistik 2016

Gründe für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Maßnahmengrund	01	02	03	05		07	09	11	99	
Bereich	Kündigung durch Arbeitnehmer	Wechsel zu einer DGB-Gewerkschaft	EU-Rente mit UK	Altersrente mit UK	davon aus Alters-teilzeit	Aufhebungs-vertrag	Kündigung durch Arbeit-geber	Ende der Be-fristung	Ver-storben	Gesamt
Vorstands-verwaltung	5			25	20	10	1	24		65
Bezirks-leitungen	3			11	10	5		11		30
Geschäfts-stellen	8	1	4	64	50	23	5	75	2	182
Bildungs-zentren	7			17	14		3	10	1	38
Gesamt	23	1	4	117	94	38	9	120	3	315

Interner Wechsel

In 2016 haben 249 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz innerhalb der IG Metall gewechselt. Die Zunahme gegen-

über dem Vorjahr (156) folgt aus der Umsetzung der neuen Geschäftsverteilung in der Vorstandsverwaltung

im Nachgang zum Gewerkschaftstag in 2015 sowie der Ausweitung der bezirklichen Erschließungsprojekte.

Interner Wechsel

Wechsel auf andere Arbeitsplätze innerhalb der Organisation

Wechsel von	Wechsel nach				
	Vorstands-verwaltung	Bezirks-leitungen	Geschäfts-stellen	Bildungszentren	Gesamt
Vorstandsverwaltung	80	19	19	3	121
Bezirksleitungen	8	4	8	3	23
Geschäftsstellen	23	19	53	1	96
Bildungszentren	1	1	1	6	9
Gesamt	112	43	81	13	249

Altersvergleich und Altersstruktur

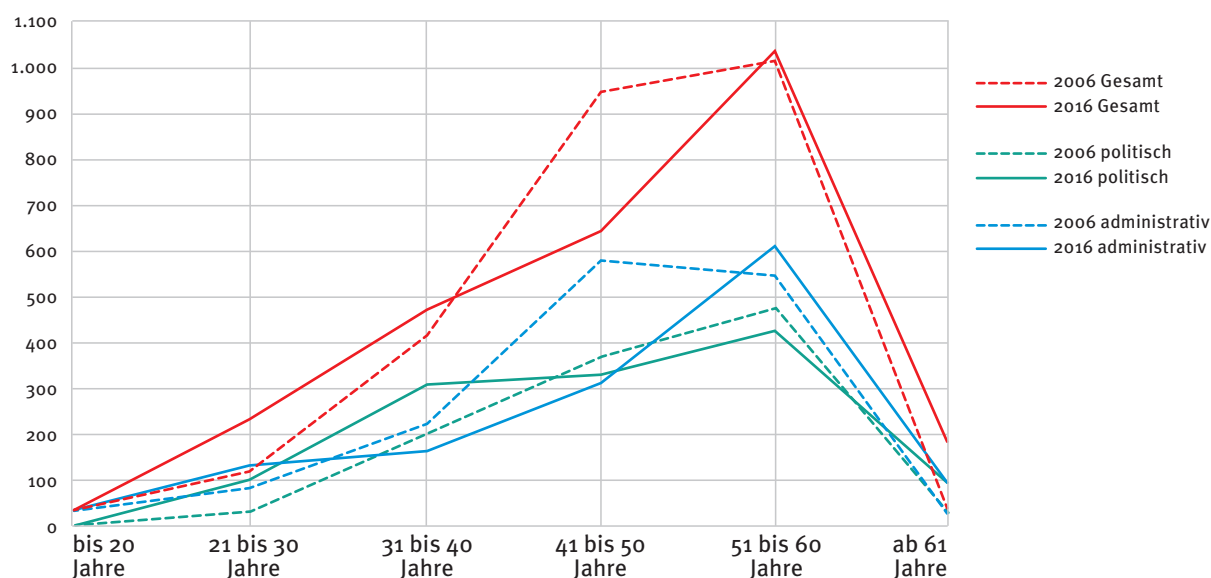
Zentrale Herausforderung für die Personalplanung bleibt die Gestaltung des anstehenden Generationswechsels. Der Blick auf die Altersstruktur verdeutlicht den mittelfristig eintretenden Abgang bei den heute 51- bis 60-jährigen Kolleginnen und Kollegen, deren Anteil

an der Gesamtbelegschaft in 2016 bei 40 Prozent lag.

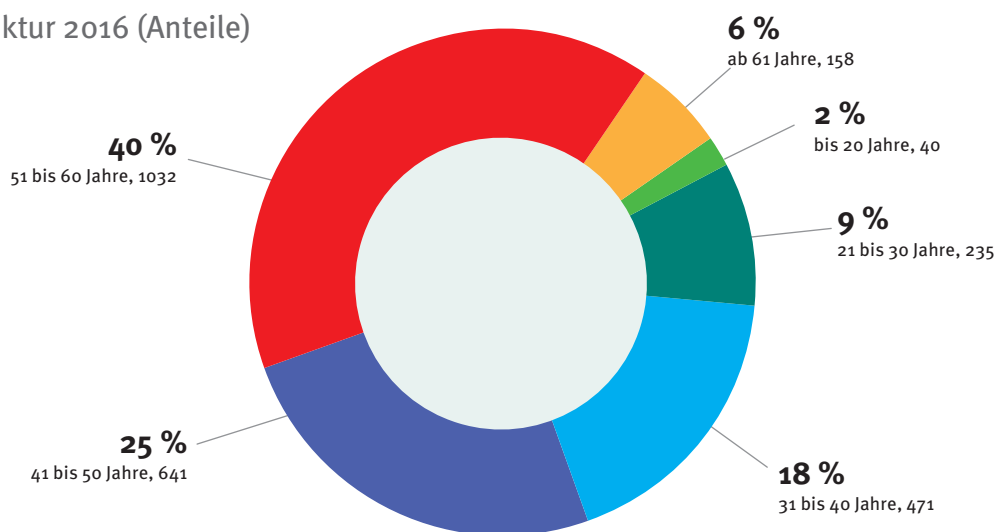
Doch die Maßnahmen der IG Metall greifen. Das Traineeprogramm im politischen Bereich sowie die breit gestreuten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote im ad-

ministrativen Bereich wirken dem Trend entgegen: 33 Prozent der politisch Beschäftigten sowie 25,2 Prozent im administrativen Bereich sind jünger als 40 Jahre und bieten unserer Organisation die Perspektive, den Generationswechsel aktiv zu gestalten.

Altersverteilung: Vergleich 2006 zu 2016



Altersstruktur 2016 (Anteile)



Stand der Umsetzung der Altersteilzeit 2016

Seit der Umsetzung der neuen Altersteilzeitregelung zum 1. August 2014 steigt die Anzahl der Anträge und Anfragen (2016: 1.364 gegen-

über 2015: 1.299) sowie der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge (2016: 1.143 gegenüber 2015: 1.040) kontinuierlich an. Bis 2022 werden

auf dieser Basis weitere 208 Kolleginnen und Kollegen in die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit wechseln.

Stand der Umsetzung der Altersteilzeit 2016

Betrachtungszeitraum ab Januar 2002 bis heute

Bereich	Anfragen / Anträge	Zusagen / Verträge*
Vorstandsverwaltung	298	240
Bezirksleitungen	135	116
Geschäftsstellen	806	692
Bildungszentren	125	95
Gesamt	1.364	1.143*

* = incl. 27 Störfälle (vorzeitige Beendigung / Rückabwicklung der Altersteilzeit)

Altersteilzeit – Übersicht über den Beginn der Freistellung

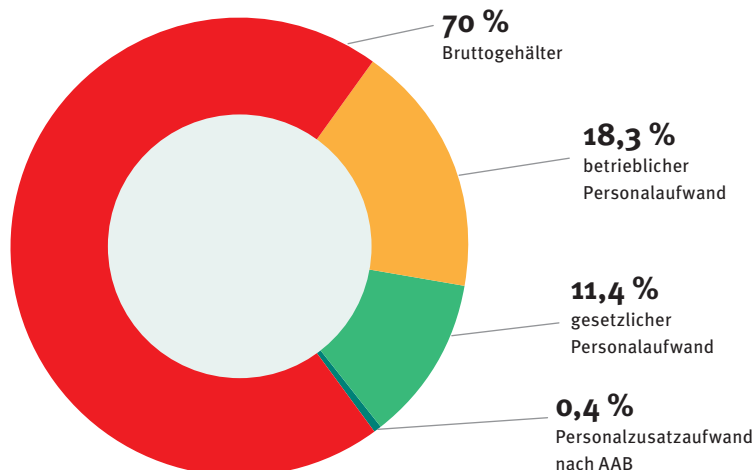
Bereich	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Summe
Vorstandsverwaltung	5	16	12	5	5	1	1	45
Bezirksleitungen	1	4	6	3	2	1	0	17
Bildungszentren	2	8	8	3	1	0	0	22
Geschäftsstellen	18	30	42	24	9	1	0	124
Gesamt	26	58	68	35	17	3	1	208
davon politisch	12	22	33	21	8	1	0	97
administrativ	14	36	35	14	9	2	1	111

In den Jahren 2016 bis 2022 beginnt bei 208 Beschäftigten mit einem Altersteilzeit-Blockmodell die Freistellungsphase. Hinzu kommen 16 Beschäftigte mit einem Teilzeitmodell über die gesamte Dauer ihrer Altersteilzeit, die in diesem Zeitraum in Altersrente gehen.

Personalkosten

Die Personalkosten beliefen sich in 2016 auf 271,0 Millionen Euro (2015: 257,4 Millionen Euro) und stiegen damit um 5,3 Prozent. Wesentlichen Einfluss hatte die gestiegene Beschäftigtenzahl, insbesondere im Zusammenhang mit der Ausweitung der bezirklichen Erschließungsprojekte, der Entgelterhöhung zum 1. Oktober 2016 um 2,8 Prozent sowie der Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen zur Sozialversicherung.

Gliederung der Personalkosten



Vorstandsfinanzierte Stellen

In 2016 wurden insgesamt 304 Stellen über die Hauptkasse bzw. den Personalpool finanziert. 105 Stellen entfallen auf die Vorstandsverwaltung: Vorstandsprojekte (52), Entsendungen (10), interner Arbeitsmarkt (16) so-

wie geregelten Beendigungen (27). In den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen erhöhte sich insbesondere die Anzahl der Projektsekretäre im Zusammenhang mit den bezirklichen Erschließungsstrategien, die nach

dem Start in 2015 im Bezirk Baden-Württemberg in 2016 auch in den restlichen Bezirken der IG Metall anliefen. Die Projektsekretäre sind hierbei größtenteils in den Geschäftsstellen eingesetzt.

Vorstandsfinanzierte Stellen

Bezirksleitungen	VZÄ
Aktions- und Unterstützungsbüro	5,0
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	93,0
BL-Projekte	8,0
Interner Arbeitsmarkt	2,0
Restrukturierung	7,0
Summe	115,0
Bildungszentren	VZÄ
Interner Arbeitsmarkt	2,0
Reorganisation	4,0
Summe	6,0
Geschäftsstellen	VZÄ
BL/GS Erschließungsprojekte und SF	30,0
GS-Neugliederung	5,0
Interner Arbeitsmarkt	26,0
(Teil-)Entsendung	1,0
geordnete Beendigung	16,0
Summe	78,0
Gesamtsumme	199,0

Impressum

Herausgeber

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

Redaktionsteam

Carina Rettig, Martina Decker-Weiland, Markus Würdemann, Peter Bubeck, Lutz Steiner

Konzept, Redaktion und Gestaltung

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

Bildnachweise

IG Metall, Bianka Huber (Seiten 36, 70), Andreas Pleines (Seiten 39, 42), Alexander Paul Englert

Druck

apm alpha print medien AG, Darmstadt

Juni 2017

2016

Welche Themen, Projekte und Ereignisse haben bei der IG Metall dieses Jahr geprägt? 125 Jahre IG Metall, die Organisationswahlen, der Start der bezirklichen Erschließungsprojekte, die Gestaltung des Generationswechsels – das waren Fokusthemen der Organisation als Ganzes. Doch woran denkst du ganz persönlich, wenn du an dein Jahr 2016 bei der IG Metall zurückdenkst? Hast du vielleicht deine Ausbildung bei uns begonnen oder an einem Führungskräfteseminar teilgenommen? Hast du Elternzeit in Anspruch genommen, ein Sabbatical gemacht? Oder hat vielleicht deine Altersteilzeit begonnen? Wie auch immer „dein“ 2016 war: Wir hoffen, dass deine Arbeit dir Freude bereitet und dass du mit der IG Metall als Arbeitgeber zufrieden bist. Denn wir alle setzen uns für eine faire und soziale Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Und als Arbeitgeber vertritt die IG Metall ihre Werte selbstverständlich auch nach innen. Wir wollen euch gute Arbeit ermöglichen. Sichere Arbeit, faire Arbeit, eine Arbeit mit nachhaltigem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wie wir das machen, das berichten euch viele Kolleginnen und Kollegen in diesem Bericht. **Viel Spaß beim Lesen!**

