



Leben
Vielfalt **TRANSFORMATION** Herausforderungen
Nachfolgeplanung Beschäftigtenentwicklung
PERSONALARBEIT Kulturwandel
Erschließungsprojekte Team **ZUKUNFT** MITBESTIMMUNG
HAUPTAMTLICHEN-BEFRAGUNG
AUSBILDUNG GESUNDHEITSMANAGEMENT
Arbeit Strategien Trainee-Programm
FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG Vereinbarkeit **ZUSAMMENARBEIT**
Wissenstransfer **QUALIFIZIERUNG** Personalentwicklung
JUNGE AKTIVE
Generationswechsel
BETEILIGUNG House of Labour

PERSONAL- UND SOZIALBERICHT 2018

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die IG Metall führt derzeit eine große Transformationsdebatte. Unsere Zielsetzung ist, den Wandel in den Betrieben und unserer Gesellschaft gerecht zu gestalten. Gerecht heißt für uns: sozial, ökologisch und demokratisch.

Damit wir die Ziele erreichen, brauchen wir ehrenamtlich Aktive und die Unterstützung unserer Mitglieder – aber auch das Engagement und die Kompetenz aller Hauptamtlichen der IG Metall. Wir schaffen den Rahmen, damit sich jede und jeder Beschäftigte die notwendigen Fähigkeiten aneignen kann. Neben einer zeitgemäßen Tarif- und Betriebspolitik und arbeitsrechtlichen Fragen sind das etwa Kenntnisse über Digitalisierung oder Künstliche Intelligenz sowie Fähigkeiten zur Erschließung aller Mitgliedergruppen. Die Beschäftigten der IG Metall sind es, die – in den Betrieben und auf allen Ebenen – Orientierung geben, Konzepte erarbeiten und mit Rat und Tat für unsere Mitglieder da sind. Egal ob Verwaltungsangestellte oder politische Sekretärinnen und Sekretäre – sie sind als persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner das Gesicht der IG Metall.

Mit unserem Trainee-Programm, den Weiterbildungsseminaren für Verwaltungsangestellte oder der Führungskräfteentwicklung bieten wir allen Beschäftigten passgenaue Angebote, um sich zu qualifizieren. Gleichzeitig ist es die Aufgabe einer ganzheitlichen Personalarbeit, die Voraussetzungen zu schaffen, dass alle Beschäftigten die anspruchsvollen Aufgaben auch bewältigen können. Ein weiteres wichtiges Anliegen ist deshalb die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Daher haben wir auch im vergangenen Jahr die Angebote rund um das Betriebliche Gesundheitsmanagement ausgebaut. Mit dem Projekt „Transformation des Personalbereiches“ sind wir weitere Schritte gegangen, um unsere Personalprozesse zu verbessern. Außerdem haben wir erstmals eine Hauptamtlichen-Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse dienen uns dabei als Basis, um unsere Personalarbeit und die Angebote weiterzuentwickeln und auf die Anforderungen der Beschäftigten anzupassen.

Wie bei vielen anderen Organisationen steht bei der IG Metall außerdem ein Generationswechsel an. Auch aus diesem Grund haben wir im vergangenen Jahr einen Schwerpunkt unserer Arbeit auf den Wissenstransfer und gute Nachfolgeplanungen gelegt. Denn wir wissen: Nur mit einer engagierten und qualifizierten Belegschaft meistern wir auch in Zukunft alle Herausforderungen.

Beispiele unserer vielfältigen Arbeit zeigen die nächsten Seiten. Wir danken allen Mitwirkenden und wünschen viel Freude beim Lesen!



Christiane Benner
Zweite Vorsitzende



Rainer Gröbel
Personalleiter

3	KENNZIFFERN
3	IG Metall-Standorte und Beschäftigtenanzahl
4	Beschäftigtenentwicklung (Vorjahresvergleich)
4	Personalkosten 2018
5	Entwicklung der Altersstruktur: Vergleich 2015 zu 2018
5	Frauenanteil an hauptamtlichen Führungskräften 2010 bis 2018
6	20 JAHRE PERSONALARBEIT
6	Im Interview: Rainer Gröbel
10	STRATEGIE UND FÜHRUNG
10	Die Zukunft im Blick: Transformation des Personalbereiches
12	Frauen in Fach- und Führungspositionen
14	Forum Frauen in Führung
16	Erschließungsprojekte
18	Hauptamtlichen-Befragung 2018: Beteiligung ist unsere Stärke
22	PLANUNG UND ZUSAMMENARBEIT
22	Generationswechsel
24	Gute Einarbeitungskonzepte
26	Nachfolgeplanung
28	Wissenstransfer
30	Gesamtbetriebsvereinbarungen
32	AUS- UND WEITERBILDUNG
32	Berufliche Erstausbildung
36	Junge Aktive: Personalentwicklung im Ehrenamt
38	Trainee-Ausbildung: Gewerkschaftsarbeit als Beruf
42	Personalentwicklung: Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche
46	Führungskräfteentwicklung: Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben
48	Das House of Labour: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Campus
52	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
52	Betriebliches Gesundheitsmanagement
54	Unser Gesundheitsteam
56	Die Mitarbeiterberatung von INSITE
58	Dienstjubiläen
59	Personalkennzahlen 2018
60	Impressum

IG Metall-Standorte und Beschäftigtenanzahl

In der IG Metall arbeiten 2.631 Beschäftigte (Stichtag: 31. Dezember 2018). Wir sind bundesweit mit 155 Geschäftsstellen in sieben Bezirken vertreten. Der Vorstand in Frankfurt am Main unterstützt die Arbeit der Geschäftsstellen und Bildungszentren und koordiniert die politische Arbeit auf Bundesebene. Außerdem ist die IG Metall mit einem Verbindungsbüro in Brüssel vertreten, um die Positionen und Interessen der IG Metall gegenüber den Europäischen Institutionen zu vermitteln. Gemeinsame Projektbüros bestehen im Rahmen der Transnationalen Partnerschaftsinitiative mit den amerikanischen Gewerkschaften in Spring Hill-Tennessee und in Győr (Ungarn).

ANZAHL BESCHÄFTIGTE

Vorstandsverwaltung: 669

IG Metall Bezirke*: 1.682

Küste (153)

Nordrhein-Westfalen (378)

Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt (191)

Berlin-Brandenburg-
Sachsen (120)

Mitte (241)

Baden-Württemberg
(326)

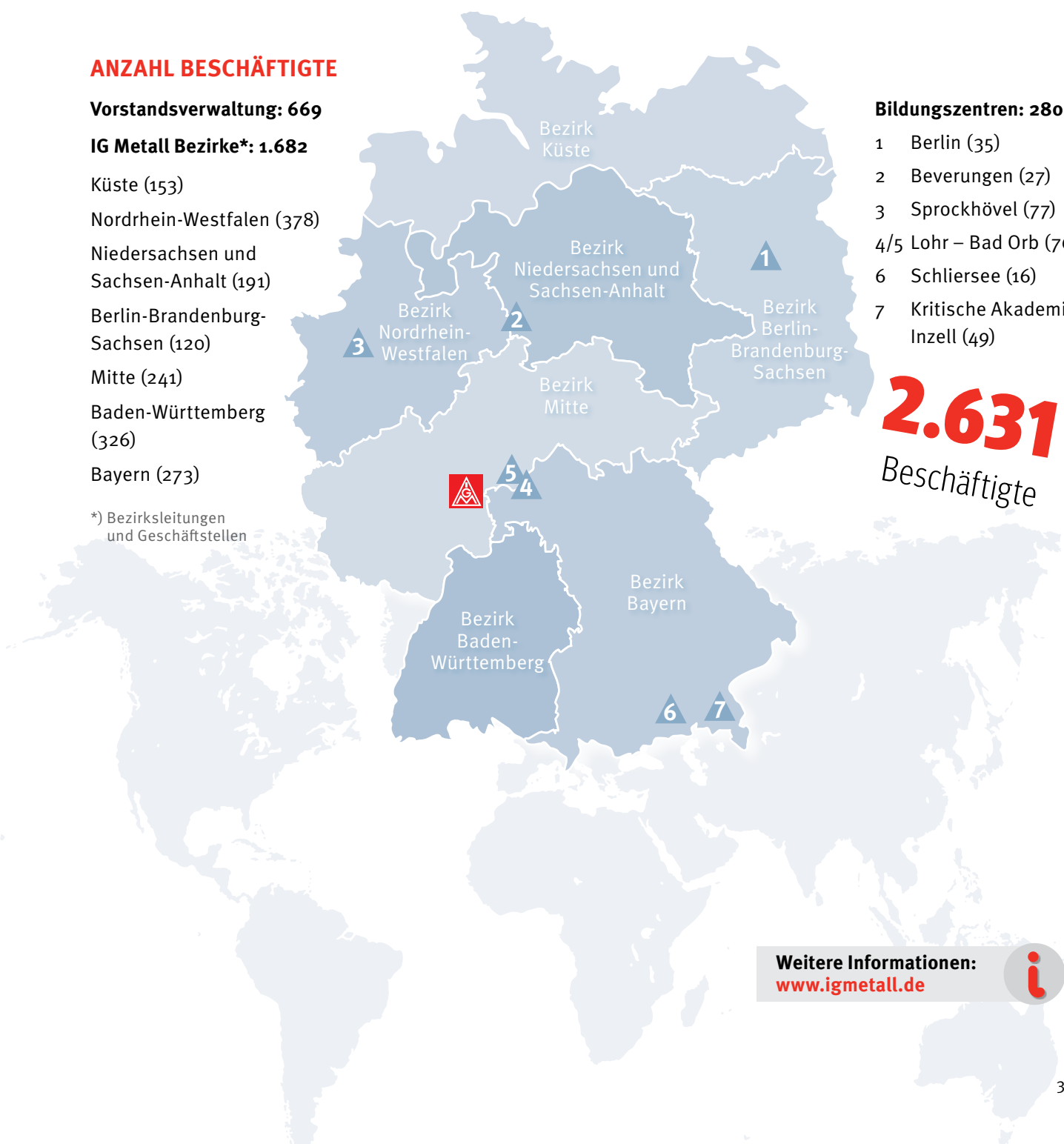
Bayern (273)

*) Bezirksleitungen
und Geschäftsstellen

Bildungszentren: 280

- 1 Berlin (35)
- 2 Beverungen (27)
- 3 Sprockhövel (77)
- 4/5 Lohr – Bad Orb (76)
- 6 Schliersee (16)
- 7 Kritische Akademie
Inzell (49)

2.631
Beschäftigte



Weitere Informationen:
www.igmetall.de



Beschäftigtenentwicklung (Vorjahresvergleich)

Die IG Metall hatte Ende 2018 bundesweit 2.631 Beschäftigte (in 2017: 2.627). In der Vorstandsverwaltung erhöhte sich die Anzahl der Beschäftigten in Projekten sowie in Personalmaßnahmen geringfügig.

In der Fläche stieg die Beschäftigtenzahl in den Bezirksleitungen gegenüber dem Vorjahr geringfügig an, in den Geschäftsstellen und Bildungszentren ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. In den Erschließungs-

projekten der Bezirke, inklusive Investitionsfonds-Projekte, waren in den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen Ende 2018 126 Beschäftigte eingesetzt (in 2017: 128).

Bereich	Anzahl Beschäftigte 2018	entspricht Vollzeitstellen 2018*	Vollzeitstellen 2017	Veränderung absolut	Veränderung in %	Verteilung Beschäftigte 2018 in %
Vorstandsverwaltung	548	528,6	530,0	-1,5	-0,27	20,8
Bezirksleitungen	216	209,4	204,2	5,2	2,53	8,2
Geschäftsstellen	1.340	1.229,0	1.237,1	-8,1	-0,66	50,9
Erschließungsprojekte Bezirke	126	125,7	127,9	-2,1	-1,68	4,8
Bildungszentren	280	250,6	257,3	-6,6	-2,58	10,6
Pool/Projekte	101	93,2	81,7	11,5	14,11	3,8
Trainees	20	20,0	20,0	0,0	0,00	0,8
Gesamt	2.631	2.456,5	2.458,2	-1,7	-0,07	100,0

*stichtagsbezogene besetzte Stellen zum 31.12.2018

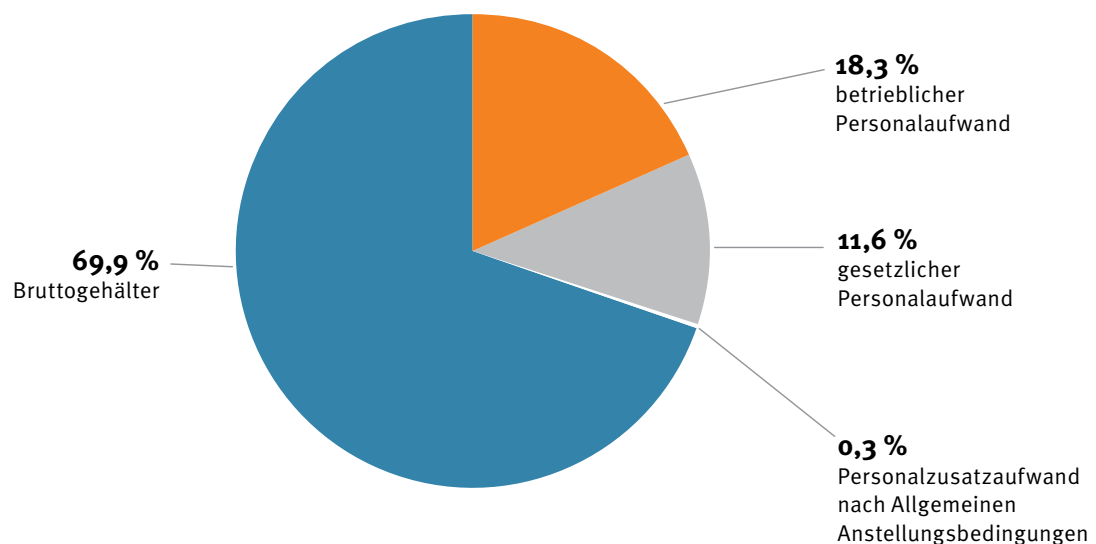
Stand 31.12.2018

Personalkosten 2018

In 2018 beliefen sich die Personalkosten auf 290,3 Millionen Euro, gegenüber 2017 (279,1 Millionen Euro) ein Plus von vier Prozent (ohne Kri-

sche Akademie Inzell). Wesentlichen Einfluss hatten insbesondere die Entgelterhöhungen zum 1. Juli 2017 um zwei Prozent und zum 1. Juli 2018

um 4,3 Prozent sowie die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen zur Sozialversicherung.



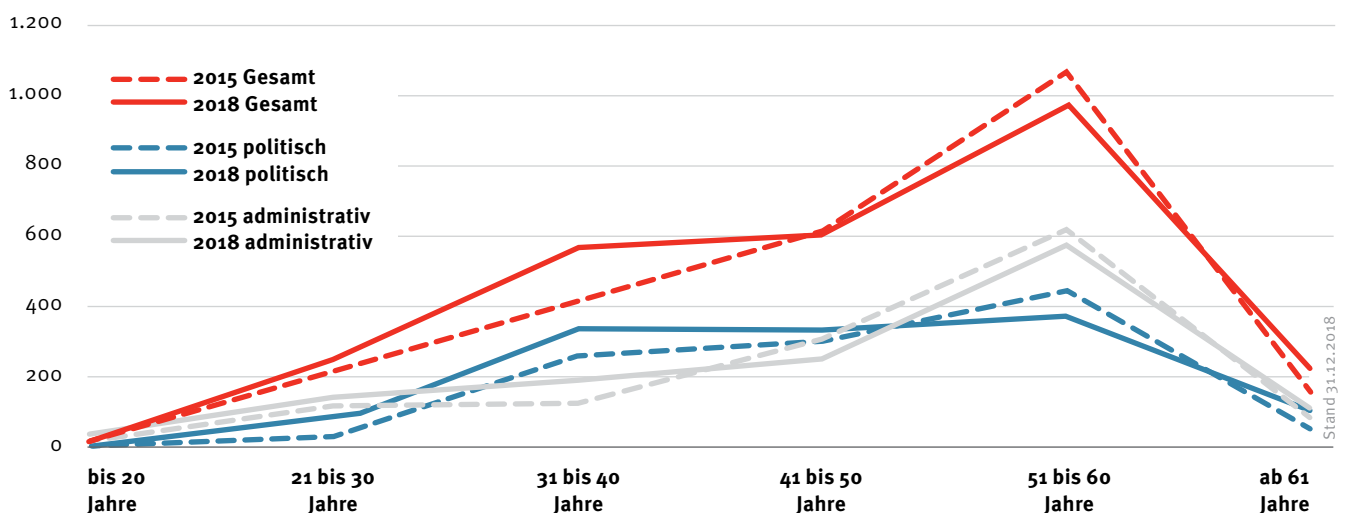
Stand 31.12.2018

Entwicklung der Altersstruktur: Vergleich 2015 zu 2018

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag in 2018 bei 46,4 Jahre (2015 bei 46,8). Fast ein Drittel (32 Prozent) war Ende 2018 bis 40 Jahre alt, in 2015 lediglich 27

Prozent. Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre ist gegenüber 2015 von 47 Prozent auf 44 Prozent gesunken. Dieser Wert hat sich bei den administrativ Beschäftigten

leicht von 50 auf 51 Prozent erhöht. Bei den politisch Beschäftigten dagegen deutlich von 43 auf 38 Prozent verringert.

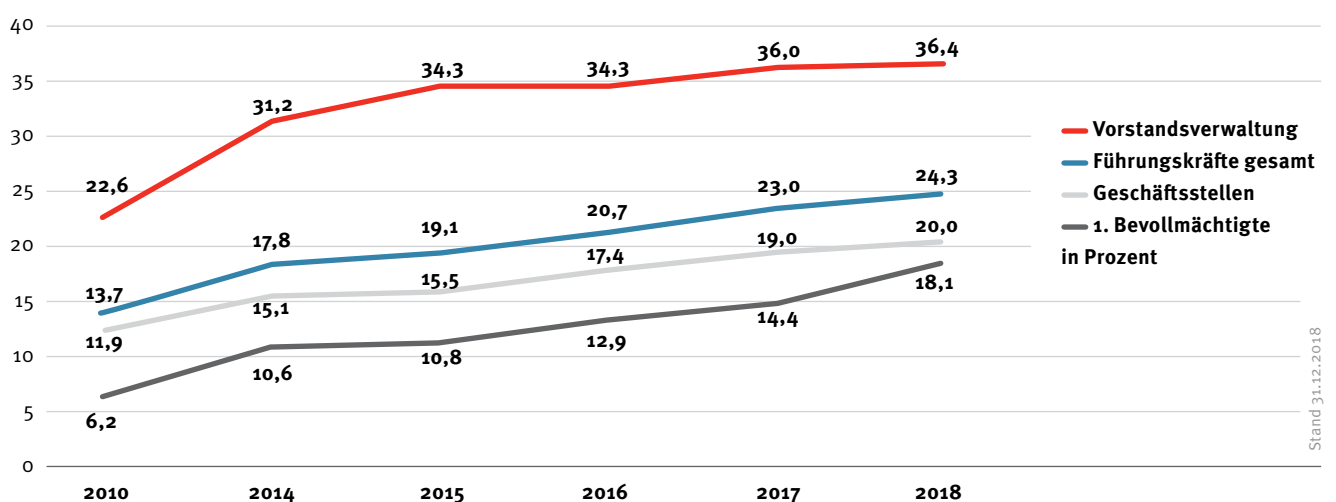


Frauenanteil an hauptamtlichen Führungskräften 2010 bis 2018

Fast jede vierte Führungsposition (24 Prozent) war organisationsweit zum Ende des Jahres 2018 von einer Frau besetzt. In der Vorstandsver-

waltung liegt der Frauenanteil bei 36 Prozent, in den Geschäftsstellen ist er in den letzten Jahren auf 20 Prozent gestiegen. Damit hat

sich die Zahl weiblicher Führungskräfte in der Fläche in den letzten 15 Jahren mehr als verdoppelt.



20 JAHRE PERSONALARBEIT

Im Interview: Rainer Gröbel

Die Personalarbeit in der IG Metall wird seit 20 Jahren von Rainer Gröbel geleitet. In dieser Zeit ist viel bewegt und erreicht worden. Im Gespräch wirft Rainer einen Blick zurück und stellt aktuelle personalstrategische Maßnahmen vor – etwa wie wir den Generationswechsel meistern und wie die IG Metall auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.



Rainer Gröbel, geboren 1953 in Berlin-Köpenick. Industriekaufmann, Studium der Volkswirtschaftslehre an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Seit 1981 hauptamtlich bei der IG Metall und seit 1998 Personalleiter der IG Metall.

Rainer, seit 20 Jahren bist du Personalleiter der IG Metall. Was macht erfolgreiche Personalarbeit aus?

Gute Personalarbeit verknüpft demografische Entwicklungen mit individuellen Arbeits- und Lebenspla-

nungen und leitet daraus passende personalpolitische Strategien und Maßnahmen ab. Wir haben in den vergangenen Jahren viel auf den Weg gebracht und können auf eine erfolgreiche Personalarbeit zurückblicken.

Was meinst du genau?

Seit langem ist der Generationswechsel ein wichtiges Thema für uns. Er stellt hohe Anforderungen an die Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung. Gleichzeitig braucht es eine gute Balance im

MEILENSTEINE der Personalarbeit

1999/2000
Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung

2000
Start der ersten Trainee-Ausbildung

2002
Erste Altersteilzeit-Regelung abgeschlossen

„Für die IG Metall zu arbeiten bedeutet, sich mit und für Menschen zu engagieren und ihre Interessen zu vertreten, die sie ohne Gewerkschaften nicht durchsetzen könnten.“

Rainer Gröbel,
Personalleiter IG Metall

Miteinander der Generationen. Dies erfordert ein stärkeres Eingehen auf unterschiedliche Alters- und Beschäftigtengruppen. Den Grundstein hierfür haben wir 2002 mit der Ablösung der Vorruhestandsregelung durch die erste Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit gelegt. Über die Jahre hinweg haben wir diese sukzessive erweitert, zuletzt in 2018, um älteren Beschäftigten einen frühzeitigen Einstieg in den Ruhestand zu ermöglichen. Seither haben wir 1.520 Altersteilzeitverträge abgeschlossen. Der Abschluss der Verträge wurde untrennbar an eine abgestimmte Personal- und Geschäftsplanung gekoppelt. Somit konnten wir die Nachfolgeplanungen systematisch organisieren und den Know-how-Transfer sichern.

Wie seid ihr bei der Nachwuchsgewinnung vorgegangen?

Mit dem Trainee-Programm bilden wir seit 2000 kontinuierlich unseren politischen Nachwuchs aus: 534 Absolventinnen und Absolventen ha-

ben bislang die zwölfmonatige Ausbildung durchlaufen. Inzwischen ist der 35. Trainee-Lehrgang gestartet. Ein gutes Resultat. Auch im Verwaltungsbereich bieten wir mit der Berufsausbildung Kauffrau bzw. Kaufmann für Büromanagement jungen Menschen eine Perspektive bei der IG Metall. Außerdem kommen immer mehr Quereinsteiger zu uns – wir sind da vielfältig aufgestellt. Allein in den vergangenen fünf Jahren haben wir etwa 560 Kolleginnen und Kollegen eingestellt, die ihr ehrenamtliches Engagement zum Beruf gemacht haben. Zudem investieren wir seit vielen Jahren in die Fort- und Weiterbildung unserer Beschäftigten.

Welche Qualifizierungsangebote sind das?

Wir haben für alle Berufsgruppen ein breites Spektrum an Bildungsangeboten: Einstiegs-, Vorbereitungs- sowie berufliche Begleitprogramme. Beispielsweise der Ausbildungsgang für die Einarbeitung von neuen Verwaltungsange-

stellten, der seit 2015 umgesetzt wird. Oder das Qualifizierungsprogramm für „Junge Hauptamtliche“. Weiterhin ermöglichen wir allen Beschäftigten ein umfangreiches Seminar-, Trainings- und Beratungsangebot. Im Jahresdurchschnitt zählen wir rund 3.500 Teilnehmende. Das Mitarbeiter/-innengespräch, welches wir 2010 eingeführt haben, ist dabei ein geeignetes Format, um Qualifizierungsbedarfe zu planen und einen strukturierten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu fördern.

Welche Qualifizierung und Beratung gibt es speziell für Führungskräfte?

Aktuell sind 307 Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall leitend oder geschäftsführend tätig. Sie stehen in der Verantwortung, politische Prozesse zu organisieren und ihr jeweiliges Team auf diesem Weg mitzunehmen. Vielfältige Qualifizierungs- und Beratungsangebote unterstützen dabei, die hierfür erforderlichen Kompetenzen aufzu-

2005
Einführung neues
Entgeltsystem

2008
Gesundheitsprävention
und Eingliederungsma-
nagement

2009
Strategisches Veränderungs-
projekt – Projekt 2009

2010
Einführung Mitarbeitergespräch

bauen oder weiterzuentwickeln. Beispielsweise haben wir ein Führungskräftenachwuchsprogramm, um angehende Führungskräfte frühzeitig auf ihre neue Funktion oder das Wahlamt vorzubereiten. Die Qualifizierungsreihe ist modular aufgebaut und vermittelt das erforderliche Handwerkszeug. Das Besondere: Jedes Modul wird von erfahrenen Bevollmächtigten begleitet. Dadurch sichern wir den Know-how-Transfer und fördern einen generationenübergreifenden Austausch. Das Format „Forum Frauen in Führung“ bietet speziell für weibliche Führungskräfte den Raum zum Austausch und zur Vernetzung.

Wo steht die IG Metall beim Thema Frauenförderung?

Gute Gleichstellungspolitik ist Teil unserer Personalstrategie. Dazu hat der Vorstand im Jahr 2010 eine 30-Prozent-Zielmarke für Frauen in Fach- und Führungsfunktionen beschlossen. Heute haben wir organisationsweit jede vierte Führungsposition – also fast 24 Prozent – von einer Frau besetzt. Bei den politischen Beschäftigten liegt der Frauenanteil seit 2016 über 30 Prozent.

Wir wollen unseren Beschäftigten eine gute Arbeit ermöglichen.

Diese Fortschritte sind bemerkenswert, da die IG Metall aus ihrer Geschichte heraus eine männlich geprägte Industriegewerkschaft ist. Die heutige Situation ist ein Ergebnis gezielter Frauenförderung: Frauen werden bei der Personalgewinnung und allen Nachwuchsprogrammen berücksichtigt. Sowohl das Trainee-Programm als auch die Förderung potentieller weiblicher Führungskräfte aus dem Ehrenamt durch die Reihe „Junge Aktive“ tragen zu dieser guten Entwicklung bei. Weiterhin trägt das Projekt „Die lernende IG Metall – mächtig in die neuen Zeiten, Studie Frauen in Führungspositionen in der IG Metall“ zur Entwicklung bei.

Welche Bedeutung hat die Gesundheitsförderung?

Gesundheitsförderung war für uns schon immer immens wichtig. Unsere Angebote gehen weit über den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus. Sie sind ganzheitlich angelegt und haben einen präventiven Charakter. So bieten wir das ganze Jahr über Seminare zur Gesundheitsförderung an, einen Gesundheits-Check-up, Maßnahmen zur Suchtprävention oder zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Außerdem können Beschäftigte in Workshops Ideen einbringen, um an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuarbeiten. Mit speziellen Angeboten für Führungskräfte legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf „Gesunde Führung“. Wir haben ein gut aufgestelltes Gesundheitsteam und seit 2012 eine Gesundheitsmanagerin, die die Weiterentwicklung der Angebote im Blick hat.

Was gibt es in Punkto Transformation und Digitalisierung in der Personalarbeit zu tun?

Als ich 1998 als Personalleiter begonnen habe, da gab es sie noch, die Bewerbungen per Post. Heute ist das eher eine Rarität, aber ein Sinnbild für digitale Veränderungen in der Personalarbeit. Die Personalarbeit trifft heute eher auf eine doppelte Herausforderung: einerseits, die eigene digitale Transformation mit bedarfsorientierten, digitalisierten Produkten auszustatten und andererseits, mit einer strategischen Personalplanung und -entwicklung für Profile der Zukunft die Beschäftigten zum Erwerb der digitalen Kompetenz zu befähigen. Mit dem Projekt „Transformation des Personalbereichs“ sind wir seit 2015 dabei, unsere Personalprozesse anzupassen, beispielsweise durch die Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware.

2010
Vorstandsbeschluss Zielzahl 30 Prozent Frauen in Fach- und Führungspositionen

2010
Gesamtbetriebsvereinbarung Vereinbarkeit Beruf und Familie tritt in Kraft

2012
Eckpunkte Betriebliches Gesundheitsmanagement

2014
Gesamtpaket zum Generationswechsel abgeschlossen

Wenn du die Anforderungen der hauptamtlichen Beschäftigten von heute mit denen vor 20 Jahren vergleichst: Was hat sich verändert?

Die gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaftsarbeit haben sich deutlich gewandelt. Als Gewerkschaften sind wir gefordert, den Wandel in Betrieb und Gesellschaft kritisch zu begleiten. Dies setzt voraus, die Veränderungen in der Arbeitsorganisation, in den Geschäftsmodellen und in der Unternehmensentwicklung zu verstehen. Hierfür müssen wir die Voraussetzungen für „Augenhöhe“ schaffen: Ehrenamtliche und Hauptamtliche gleichermaßen qualifizieren und die Dinge ganzheitlich sehen.

Gute Aus- und Weiterbildung sind dir ein wichtiges Anliegen ...

Ja, denn vom Prinzip her geht es um lebenslanges Lernen. Sich stetig weiterzuentwickeln und die Wegmarken der vergangenen Jahre nicht zu vergessen. Sie sind immer mit den gewerkschaftlichen Entwicklungen ihrer Zeit verbunden. So knüpft auch das 2015 neu gegründete House of Labour an eine lange Tradition der Lehre für Beschäftigte aus Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung an. Das neue Gebäude soll als besondere Stätte der akademischen Weiterbildung für Gewerkschaften, Betriebs- und Personal-



räte wahrgenommen werden und zu einem „neuen Ort des sozialen Dialogs“ heranwachsen. Wir wollen durchgängige Bildungswege vom Lehrgang an der Europäischen Akademie der Arbeit bis hin zum Masterabschluss an der Academy of Labour ermöglichen.

Welche strategischen Aufgaben siehst du für die kommenden Jahre?

Die IG Metall ist Arbeitgeber von rund 2.600 Beschäftigten. Als Arbeitgeber wollen wir attraktiv bleiben. Deshalb haben wir 2018 erstmals eine Hauptamtlichen-Befragung durchgeführt. Über 74 Prozent der Beschäftigten haben daran teilgenommen. Ein deutliches

Zeichen für das Interesse an der Organisation und am Mitreden über die eigenen Angelegenheiten. Die Ergebnisse geben uns gemeinsam Auftrieb: 82 Prozent der Befragten arbeiten gern bei der IG Metall. Es wurden aber auch Kritikpunkte formuliert, an denen wir jetzt arbeiten. Außerdem sind der Generationswechsel und die Verjüngung unserer Belegschaft ein Thema. Ende 2018 lag das Durchschnittsalter bei 46,4 Jahren. Auch die strategische Erschließungsarbeit wird uns in den nächsten Jahren weiter fordern - eine gemeinsame, verantwortungsvolle Aufgabe.

Ich bin mir sicher, dass wir alle Herausforderungen gut meistern werden.

2015
Start des Projektes Transformation des Personalbereichs

2015
Gründung Academy of Labour

2017
Studie Frauen in Führungspositionen

2018
IG Metall Hauptamtlichen-Befragung

Transformation des Personalbereiches

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

Die Anforderungen an die Beschäftigten der IG Metall haben sich in den letzten Jahren verändert. Die Arbeit erfordert das Eingehen auf Beschäftigtengruppen und betriebspolitische Konstellationen, die von den Transformationsprozessen in unterschiedlicher Weise betroffen sind. Das Projekt „Transformation des Personalbereiches“ unterstützt dabei, aktuelle und zukünftige Anforderungen der Organisation und der Beschäftigten im Sinne der IG Metall zu gestalten. Mit der Umsetzung sind wir auf einem guten Weg: Das 2015 gestartete Veränderungsprojekt hat eine gesteigerte Effektivität und Effizienz des Personalbereiches zum Ziel. Hierzu wur-

„Mit dem Projekt wollen wir die Strukturen und Bedingungen für eine zukunftssichere Personalarbeit schaffen, um weiterhin ein moderner und attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.“

Bausteine der Personalstrategie: strategische Personalplanung, Personalgewinnung und Arbeitgeberattraktivität sowie Personalentwicklung und Qualifizierung.

Veränderung der IT-Landschaft

Wesentlich für das Projekt ist weiterhin die Veränderung der IT-Landschaft: die Umstellung auf moderne Systeme, die intelligent miteinander verknüpft sind und somit die Beschäftigten der IG Metall maßgeblich unterstützen. Zu nennen sind beispielsweise die Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware, die sich perfekt in die neue Website integriert, die Anpassung unseres Personalinformationssys-

DIE ZUKUNFT IM

den gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Gliederungsebenen „SOLL-Workshops“ durchgeführt und interne Strukturen und Prozesse auf den Prüfstand ge-

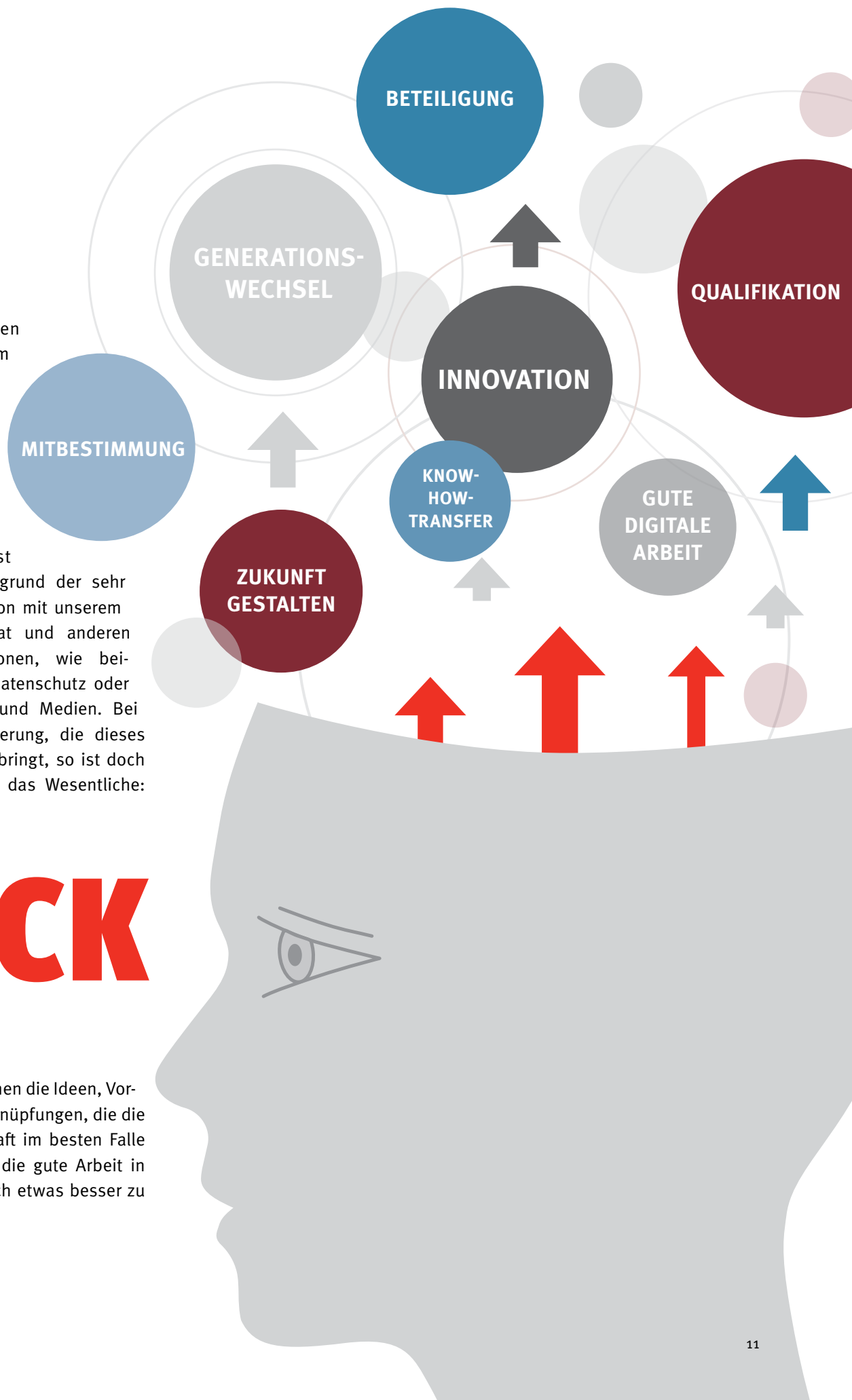
nommen. Gleichzeitig erfolgte eine gute und weitreichende Debatte über die zukünftige strategische Ausrichtung der Personalarbeit. Richtungsweisend sind unsere drei

tems, welches Prozesse mittels Workflows und nahezu ohne Medienbrüche unterstützt und den Anforderungen des Datenschutzes entspricht oder die Verknüpfung mit

anderen Projekten der IG Metall, zum Beispiel CRM (Customer-Relationship-Management). Der bislang erfolgreich erreichte Projektstand war und ist nur möglich aufgrund der sehr engen Kooperation mit unserem Gesamtbetriebsrat und anderen internen Funktionen, wie beispielsweise IT, Datenschutz oder Kommunikation und Medien. Bei all der Digitalisierung, die dieses Projekt mit sich bringt, so ist doch das Projektteam das Wesentliche:

BLICK

Denn hier entstehen die Ideen, Vorschläge und Verknüpfungen, die die neue IT-Landschaft im besten Falle umsetzt, um so die gute Arbeit in der IG Metall noch etwas besser zu gestalten.



FRAUEN IN FACH- UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Im Porträt: Nadine Boguslawski

„Man lernt im Vorwärtsgehen“, das ist der Leitsatz von Nadine Boguslawski. Und entsprechend stellt sich der Werdegang der 41-Jährigen dar: von der ungelernten Kraft am Band zur Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart – die mit 88.000 Mitgliedern zweitgrößte Geschäftsstelle nach Wolfsburg.



Nadine Boguslawski,
Geschäftsführerin der IG Metall-
Geschäftsstelle Stuttgart

„Ich habe einen ganz klassischen Lebensweg, im gewerkschaftspolitischen Sinn“, meint Nadine. Nach dem Abitur fing sie 1997 bei Bosch in Göttingen als Ferienbeschäftigte in der Produktion an, absolvierte ab 1998 eine Ausbildung zur Industrie-elektronikerin bei Carl Zeiss in Göttingen und arbeitete anschließend dort in der Mikroskop-Montage. Später bildete sie sich zur REFA-Technikerin für Industrial Engineering weiter. Zehn Jahre war sie bei Zeiss tätig. Schon während der Ausbildung in der Jugendvertretung aktiv, wurde sie danach Vertrauensfrau und Ver-

trauenskörperleiterin und 2006 in den Betriebsrat gewählt.

Gewerkschaft in den Genen

Das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement wurde der gebürtigen Niedersäxsin gewissermaßen in die Wiege gelegt: Ihr Vater war Bevollmächtigter bei der IG Metall, ihre Mutter freigestellte Betriebsrätin und ihre Stiefmutter ist Bevollmächtigte. So war es für Nadine selbstverständlich, mit Eintritt in die Berufswelt Mitglied der IG Metall zu werden. Auch auf der Gewerkschaftsebene hatte sie einen typi-

schen Werdegang: Ortsjugendausschuss, Bezirksjugendausschuss, Jugendausschuss beim Vorstand der IG Metall. Weil sie „schon immer tarifpolitische Affinität hatte“, engagierte sie sich in der Tariff Kommission der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen, außerdem war sie in der Delegiertenversammlung der Geschäftsstellen Göttingen und später Süd-Niedersachsen-Harz aktiv.

Per Traineeprogramm in die Hauptamtlichkeit

Schließlich fiel der Entschluss, ihr ehrenamtliches Engagement zum

Beruf zu machen. Von 2008 bis 2009 nahm Nadine am Traineeprogramm der IG Metall teil. Danach war sie ein halbes Jahr in der Geschäftsstelle Hannover und der Bezirksleitung. Aber dann zog es sie in den Süden, weil ihr „damaliger Lebensgefährte und jetziger Mann“ zu dieser Zeit in Aschaffenburg arbeitete. So ging die Reise 2010 weiter in die Geschäftsstelle Mannheim.

Von der Gewerkschaftssekretärin zur Tarifexpertin

In Mannheim war sie als Gewerkschaftssekretärin „mit den typischen Aufgaben unterwegs“ und nahm in dieser Zeit auch am Führungskräfte-nachwuchsprogramm der IG Metall teil. 2013 bekam sie das Angebot, als Tarifsekretärin in die Bezirksleitung Baden-Württemberg nach Stuttgart zu wechseln: „Ich habe kurz in mich hineingegrübelt – und ja, da hatte ich Lust drauf!“ Fünf Jahre lang war Nadine Tarifsekretärin der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, „ein nicht unspannender Job“, meint sie gewollt tiefstapelnd. Die Tarifpolitik ist ein Herzblutthema der durchsetzungsstarken Gewerkschafterin: „Mit einem guten Tarifiergebnis etwas für die Mitglieder, die

Beschäftigten und den Standort zu erreichen, das ist großartig. Und Verbesserungen von Arbeitsbedingungen wirken auch weit über die Arbeit hinaus in die Gesellschaft hinein“, ist sie überzeugt. Nicht zuletzt ihre erfolgreiche tarifpolitische Arbeit führte sie in ihr jetziges Amt: „Uwe Meinhardt kam auf mich zu und fragte, könntest du dir vorstellen, meine Nachfolge in der Geschäftsführung in Stuttgart anzutreten?“ Natürlich nahm sie die Herausforderung an. Und wurde im November 2018 zur 1. Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart gewählt.

„Riesenpfund an Verantwortung, riesiges Maß an Begeisterung“

Die Stuttgarter Geschäftsstelle ist die zweitgrößte der IG Metall und entsprechend handlungsmächtig, richtungsweisend in Tarifrunden. Was bedeutet das für die neue Geschäftsführerin? „Ein Riesenpfund an Verantwortung, aber auch ein riesiges Maß an Begeisterung. In der Region ist die IG Metall Ansprechpartnerin für die Politik, findet überall Gehör. Zusammen mit unseren tollen Ehrenamtlichen aus den Betrieben können wir wirklich etwas erreichen.“ Gemeinsam

mit ihren haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen will sie „die Zukunft gestalten für die Menschen, die hier arbeiten, sie mitnehmen mit Blick auf die Veränderungen durch Transformation, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Und natürlich den Produktionsstandort Stuttgart und die Konzentration in der Region erhalten.“

„Mit einem guten Tarifiergebnis etwas für die Mitglieder, die Beschäftigten und den Standort zu erreichen, das ist großartig.“

Nadine Boguslawski

„Einfach machen und sich trauen“

Dass sie als Frau in der „Männerwelt“ IG Metall erfolgreich ist, ist für Nadine eigentlich gar kein Thema „Ich hatte nie das Gefühl, mich speziell durchsetzen oder als Frau besonders gefördert werden zu müssen.“ Der nächste Entwicklungsschritt ergab sich immer aus dem bisher Erreichten. Was sie anderen Frauen auf ihrem Werdegang in der IG Metall rät? „Einfach machen und sich trauen, sich nicht abschrecken lassen. Man kann sich Bündnispartner suchen, Menschen, mit denen man sich austauschen kann. Man muss auch mal mit beiden Füßen voraus irgendwo reingehen. Nicht tiefstapeln! Man sollte keine Angst haben, Fehler zu machen. Angst vor dem Scheitern lähmt. Einfach mal ausprobieren!“



Tarifpolitik ist das Herzblutthema der durchsetzungsstarken Gewerkschafterin.

FORUM FRAUEN IN FÜHRUNG

Vielfalt, die uns stärkt

Vom 8. bis 9. Mai 2018 fand in Kassel das „Forum Frauen in Führung“ statt. Das Forum stand unter dem Motto „Wir brauchen den Kulturwandel, um uns nach außen zu stärken“.

Vor dem Hintergrund vieler wertvoller Impulse zur „Kultur“ und „Veränderung“ entwickelten über 25 Teilnehmerinnen gute Ideen, wie Führungsfrauen persönlich den

Kulturwandel in ihrem Verantwortungsbereich gestalten können. Die Teilnehmerinnen hatten in verschiedenen Veranstaltungsformaten Gelegenheit, sich untereinander zu

vernetzen, voneinander zu lernen und sich zu persönlichen wie strategischen Führungsthemen auszutauschen. Ein besonderes Highlight war das Kammingespräch mit Christiane Benner



- **sich vernetzen**
- **voneinander lernen**
- **voneinander gewinnen**

*„Wir brauchen einen Kulturwandel,
um die IG Metall weiter
zu einer vielfältigeren Organisation
zu entwickeln.“*

Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende der IG Metall



Die
Teilnehmerinnen
des Forums
Frauen in Führung

zum Thema „Transformation der Arbeitswelt durch Digitalisierung“. Das „Forum Frauen in Führung“ versteht sich als Weiterentwicklung der im Jahr 2014 begonnenen bundesweiten Vernetzungstreffen von hauptamtlichen Frauen in Führungsfunktionen in der IG Metall. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie zu Frauen in Führungspositionen „Die lernende IG Metall – Mächtig in die neuen Zeiten“ wurden im ersten „Forum Frauen in Führung“ die Ergebnisse der Studie vorgestellt. Die Ergebnisse wurden gemeinsam mit den Teilnehmerinnen reflektiert und

*„Im Forum sind
gute Ideen und
wertvolle Impulse
entstanden.“*

Evelyn Raab,
Ressort Personalentwicklung/
Aus- und Weiterbildung für
Hauptamtliche

daraus strategische Umsetzungsideen entwickelt. Das jährlich stattfindende Forum hat folgende Ziele:

- Unterstützen und Stärken von Frauen in Führungspositionen
- Bundesweite Vernetzung und Austausch
- Impulse von Führungsfrauen in ihrer Rolle als (Mit-)Treiberinnen und (Mit-)Gestalterinnen für einen weiteren Kulturwandel
- Diskussion über aktuelle politische Themen, die zur Weiterentwicklung der IG Metall als politische Organisation beitragen.

Die IG Metall hat sich zum Ziel gesetzt, Erschließungsarbeit und Erschließungskompetenz als Kernaufgabe systematisch und dauerhaft in der gesamten Organisation zu verankern. Deshalb arbeiten alle Bezirke daran, Erschließungsarbeit als Standardaufgabe in den Geschäftsstellen zu etablieren.



Die Erschließungsarbeit der IG Metall hat deutlich an Fahrt aufgenommen. Das Ziel ist es, gewerkschaftlich stärker zu werden – durch mehr Mitbestimmung und Beteiligung in den Betrieben, Betriebsratsneugründungen, Erhöhung der Tarifbindung, Zielgruppenansprache (wie Angestellte, Hochqualifizierte und junge Beschäftigte), Erschließung strategisch wichtiger Konzerne und neuer Branchen. Mit den Projekten kann die IG Metall an gute Erfahrungen anknüpfen und ihre Durchsetzungskraft und positive Mitgliederentwicklung ausbauen. Der Vorstand unterstützt die Projekte bei der Personalsuche und -aus-

wahl sowie deren Qualifizierung und organisiert Vernetzungs- und Beratungsangebote.

Einstiegs- und Begleitqualifizierung

Durch die Erschließungsprojekte der Bezirke (140 neue Stellen in der Fläche) ist ein hoher Qualifizierungsbedarf entstanden. Den außerhalb des Traineeprogramms in eine hauptberufliche Funktion gekommenen Kolleginnen und Kollegen wurde eine mehrwöchige Einstiegsqualifizierung und eine daran anknüpfende Begleitqualifizierung zuteil, die die Kompetenzen für die Projektaufgaben vermitteln beziehungsweise erhöhen, mittelfristig

aber auch zur Übernahme freierwerdender Planstellen als Gewerkschaftssekretär/-in befähigen soll. Zur Orientierung, Planung und Beratung wurde eine Qualifizierungsmatrix erarbeitet, die gut angenommen wird.

Qualifizierungsmatrix

Die Qualifizierungsmatrix gibt einen Überblick über Qualifizierungsinhalte, die sich aus den Anforderungen an Erschließungssekretäre/-innen im Rahmen der Projekte ergeben. Das Raster trägt der Unterschiedlichkeit hinsichtlich Einstiegswissen, den unterschiedlichen Strategien in den Be-

ERSCHLIESSUNGSPROJEKTE



Die Teilnehmer/-innen der Transfertagung „Organizing und Erschließung“ vom 21. bis 22. Juni 2018 in Frankfurt am Main. Im Mittelpunkt standen Erfahrungsaustausch und Vernetzung.

Zertifikat-Reihe

Erschließung & Organizing

In der Zertifikat-Reihe Erschließung & Organizing können umfassende Erschließungskompetenzen für eine wirkungsvolle und erfolgreiche Arbeit erworben werden. Der Charakter der Module ist stark an der Praxis der Teilnehmenden orientiert. Sowohl konkrete eigene

Beispiele als auch Lernerfahrungen aus anderen betrieblichen Projekten fließen gezielt in die Seminarinhalte ein. Der Ausbildungsgang mit Zertifizierung sowie die einzelnen Module richten sich an Sekretäre/-innen aus Geschäftsstellen und den bezirklichen Erschließungsprojekten, die ihre Erschließungskompetenz weiter ausbauen möchten.

AUSBAU VON ERSCHLIESSUNGSKOMPETENZ

Zertifikat-Reihe Erschließung & Organizing

Erschließungskompetenz: Grundlagenmodule

- Einführung Erschließungsmethoden
- Strukturierte Mitgliederarbeit im Betrieb
- Gewerkschaftlicher Basisaufbau
- Direkte Kommunikation

Vertiefungsmodule

- Strategische Kampagnenplanung
- Betriebliche Kampagnenführung
- Mitgliedergewinnung – Beitrittsgespräche zielgerichtet führen
- BoB – Betriebe ohne Betriebsrat erschließen
- Recherchekompetenz stärken
- Union Busting wirkungsvoll entgegentreten
- Erschließungspraxis: Beratung & Vernetzung (EBV)

Weitere Angebote

- Der IG Metall ein Gesicht geben – Konzepte für wirksame Kommunikation im Betrieb
- Wer schreibt, der bleibt – Mitgliederbindung durch passgenaue Kommunikation
- Train the Trainer/Multiplikatoren-Schulung: Kommunikationstraining
- Rückholmanagement für Geschäftsstellen
- Werkzeugkasten Mitgliederarbeit
- Der Gewerkschaftliche Betriebsplan – dein Navigationssystem für betriebliche Prozesse

zirkeln sowie den verschiedenen Schwerpunktsetzungen innerhalb der einzelnen Projekte Rechnung. Die Qualifizierungsinhalte bestehen aus ausgesuchten Angeboten aus dem Weiterbildungsprogramm für Hauptamtliche bzw. aus speziell entwickelten Modulen. Im Idealfall sollten die Erschließungssekretäre/-innen innerhalb von drei Jahren die Inhalte der Qualifizierungsmatrix theoretisch kennen und in der praktischen Arbeit anwenden können (siehe S. 42 Personalentwicklung).

HAUPTAMTTLICHEN- BEFRAGUNG 2018

Beteiligung ist unsere Stärke



Warum hat die IG Metall eine Hauptamtlichen-Befragung (HAB) durchgeführt?

Das Prinzip Beteiligung ist seit jeher ein Eckpfeiler der IG Metall. Doch auch dieses Prinzip muss mit der Zeit gehen, denn jede Generation versteht unter „Beteiligung“ etwas anderes. Mit der HAB will die IG Metall das Prinzip Beteiligung für ihre Beschäftigten neu definieren. Denn eine Mitarbeiter/-innenbefragung ist schlicht der beste Weg zu erfahren, ob dieser Generationswechsel gelingt.

Wie haben wir die HAB in die Wege geleitet?

Am Anfang standen eine ambitionierte Idee, ein kleines Projektteam des FB Personal und das Ziel, die HAB 2018 erfolgreich durchzuführen. Ein enger Austausch mit den Führungskräften, die Diskussion mit anderen Bereichen sowie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem GBR und unseren Datenschützern sorgten dafür, dass der Vorbereitungsprozess reibungslos verlief. Die Auswahl eines erfahrenen Dienstleisters, rundete diesen Vorabprozess ab.

Was sind benennbare Erfolgsfaktoren?

Dieser Erfolg der HAB war nur möglich, weil alle Beteiligten, insbesondere die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder der IG Metall, diese von Beginn an unterstützt haben. Selbstverständlich sorgte die Einführung dieses „neuen“ personalpolitischen Instruments für Diskussionen – aber diese waren stets konstruktiv und haben dafür gesorgt, dass die nächste HAB mit vielen wichtigen Hinweisen starten kann.

Was geschieht mit den Ergebnissen der HAB?

Eine hohe Beteiligung verlangt ein entschlossenes Handeln. Deshalb ist der Folgeprozess der HAB zweigleisig: Einerseits können Gliederungen und Teams der IG Metall die HAB für sich aufbereiten, andererseits startet mit dem „Zukunftsdialog 2019“ ein übergreifender HAB-Folgeprozess. Der Leitgedanke dabei: Die Maßnahmen, die aus der HAB abgeleitet werden, müssen in einem „bottom-up“-Prozess entstehen. Denn nur gemeinsam wird es uns gelingen, die IG Metall von innen für die Herausforderungen von außen zu stärken.



„Ich habe an der HAB 2018 teilgenommen, weil ich es gut finde, dass die IG Metall als Arbeitgeber wissen will, wie es um ihr Innenleben genau bestellt ist. Nur mit klaren Ergebnissen kann man eine gute Personalpolitik noch besser machen.“

Claudia Huelsken,
Geschäftsstelle Mainz-Worms



„Die HAB 2018 ist eine richtig gute Sache: Denn das Prinzip Beteiligung stärkt die IG Metall nicht nur nach außen, sondern auch nach innen!“

Michael Hecker,
Geschäftsstelle München

74,2 %
der Beschäftigten
der IG Metall
nahmen an der ersten
HAB teil.

97 %
der Teilnehmenden
identifizieren sich mit
ihrer Arbeit bei der
IG Metall.
(Werte für „Stimme voll und ganz zu“
sowie „Stimme eher zu“)

98 %
der Teilnehmenden
geben an, dass sie gerne
bei der IG Metall arbeiten.
(Werte für „ja“ und „eher ja“)

Wir wollen die Transformation mitgestalten – die strategische Dimension der HAB

In einer Zeit der Veränderung ist die IG Metall für ihre Mitglieder ein Garant für Stabilität und Sicherheit. Die Mitglieder wissen, dass gute Arbeitsbedingungen, passende Tarifverträge und viele Problemlösungen in den Betrieben nur mit einer starken IG Metall möglich sind. Entscheidend ist dabei die Fähigkeit der IG Metall, sich stetig weiterzuentwickeln. Die IG Metall steht jetzt vor der Aufgabe, die Veränderungen in unseren Betrieben zu gestalten. Ob

Industrie 4.0., E-Mobilität, Digitalisierung – die IG Metall geht die Herausforderungen offensiv an. Wir müssen uns neue Fähigkeiten aneignen, aber auch unsere eigene Personalarbeit zeitgemäß weiterentwickeln. Anders formuliert: Transformation außen braucht Transformation nach innen. Auch aus diesem Grund haben wir das Jahr 2018 dazu genutzt, erstmals eine umfassende Beschäftigtenbefragung innerhalb der IG Metall durchzuführen.

Die Hauptamtlichen-Befragung (HAB) 2018 hat einen Prozess angestoßen, der die Überprüfung und Weiterentwicklung von Personalmaßnahmen in der IG Metall – in den Themenfeldern: „Zusammenarbeit und Führung“, „Kooperation und Gesamtinteressen“, „Anforderungen und Ressourcen“ sowie „Entwicklung und Perspektiven“ – möglich macht. Es sind nicht zuletzt die vorliegenden Ergebnisse der HAB 2018, mit denen wir wichtige Informationen darüber bekommen

THEMENFELDER

Zusammenarbeit und Führung:

Grundsätze u. a. zu Wertschätzung, Vertrauen, Fehler- und Feedbackkultur, ...

Kooperation und Gesamtinteressen:

Ebenen übergreifende Zusammenarbeit im Sinne des Gesamtinteresses der Organisation fördern, Infofluss und Wissensmanagement, ...

Anforderungen und Ressourcen:

Ausrichtung der Abläufe und der zeitlichen und personellen Ressourcen auf die Herausforderungen des Transformationsprozesses, Gute Arbeit in der IG Metall, Umgang mit Belastung, ...

Entwicklung und Perspektiven:

Eröffnung von unterschiedlichen Laufbahnen, erweiterte Funktionen und neues Verständnis der Rolle der Verwaltungsangestellten, ...

haben, wo wir als Arbeitgeber noch besser werden können. Dem Aufruf „Deine Meinung macht uns stark“ sind 74,2 Prozent unserer Beschäftigten gefolgt.

Als IG Metall wollen wir über die Kritikpunkte der Beschäftigten nicht nur offen sprechen; wir haben auch den Anspruch, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und uns weiterzu-

entwickeln. Deshalb haben wir uns dazu entschlossen, alle Beschäftigten in den HAB-Folgeprozess einzubeziehen und sie dabei zu ermuntern, ihre IG Metall mitzugestalten. Viele Team-Workshops haben schon stattgefunden, ebenso bezirkliche und bundesweite Foren. Nach der HAB ist vor der HAB. Das Instrument Beschäftigtenbefragung

soll fester Bestandteil der IG Metall werden. Nicht zuletzt deshalb, weil die hohe Beteiligung an der HAB 2018 eins deutlich gezeigt hat: Wir haben über die Maße engagierte Beschäftigte, die sich mit ihrer Arbeit und der IG Metall identifizieren und die deshalb alles dafür tun wollen, damit die IG Metall für ihre Mitglieder weiterhin stark bleibt.

Die HAB-Ergebnisse im IG Metall Intranet:
Intranet/Personal/Hauptamtlichen-Befragung/HAB-Ergebnisse



UMSETZUNG DER ERGEBNISSE

Bundesweiter Beteiligungsprozess:
 In vier Schritten zu konkreten Veränderungsvorschlägen



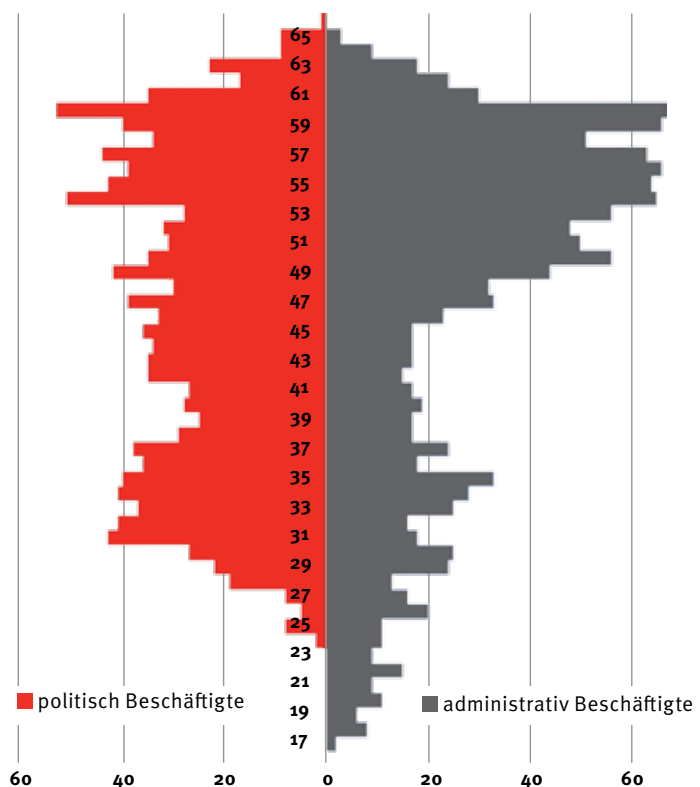
GENERATIONS

W

Die IG Metall befindet sich seit mehreren Jahren in einem umfassenden Generationswechsel. Viele erfahrene Kolleginnen und Kollegen sind in die Altersteilzeit oder in die Rente gegangen. Mit langfristig angelegten Personalkonzepten und einer guten Nachwuchsausbildung meistern wir den Generationswechsel und sichern den Wissenstransfer.

Bedingt durch die Altersstruktur sind in den vergangenen Jahren viele erfahrene Kolleginnen und Kollegen in die Altersteilzeit oder die Regelrente gegangen. Seit Inkrafttreten der aktuellen Altersteilzeitvereinbarung (Beschluss vom 1. August 2014) wurden insgesamt 313 ATZ-Verträge abgeschlossen. Auf dieser Basis gehen bis 2022 weitere 253 Kolleginnen und Kollegen in die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit (Blockmodell), bei 22 Kolleginnen und Kollegen im Teilzeitmodell endet die Altersteilzeit bis 2023. In 2018 wurde die bestehende Altersteilzeitregelung für die Jahrgänge 1959 bis 1963 geöffnet und fortgeführt, sodass in den nächsten Jahren weitere starke Jahrgänge aus dem Berufsleben ausscheiden. Der Altersdurchschnitt lag zum Ende des Geschäftsjahres 2018 bei 46,4 Jahren.

ALTERSVERTEILUNG IN DER IG METALL 2018



Stand 31.12.2018



Nachfolgeplanungen und Wissenstransfer

Der Generationswechsel stellt hohe Anforderungen an die Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung. Er ist verbunden mit der Verantwortung, den Wissenstransfer zu sichern. Langfristig angelegte Personalplanungskonzepte geben dabei Orientierung, frühzeitig Übergangs- und Nachfolgeregelungen zu planen. Eine Vielzahl von Maßnahmen, wie die berufliche Erstausbildung oder das Trainee-programm, gewährleisten die Neubesetzung von Stellen und tragen wesentlich zur Nachwuchsgewinnung bei. Darüber hinaus begleitet die IG Metall mit dem Führungskräftenachwuchsprogramm systematisch den Generationswechsel.

Nachwuchsgewinnung und Auswahlverfahren

Eine Kernkompetenz in der Personalarbeit ist die Unterstützung der Gliederungsebenen bei der Personalauswahl. Dies gilt für den politischen und administrativen Bereich einschließlich der Ausbildung. Ein gutes Format ist beispielsweise das dreistufige Auswahlverfahren für die bezirklichen Erschließungsprojekte, bei dem alle Projektverantwortlichen am Auswahlprozess beteiligt sind – Bezirke, Personalbereich, Betriebsräte und Bevollmächtigte der örtlichen Geschäftsstellen.

Komplexe Aufgaben im Verwaltungsbereich

Auch das Aufgabenfeld der administrativ Beschäftigten hat in den vergangenen Jahren deutlich an

Komplexität gewonnen. Neue fachliche Kompetenzen sind hinzugekommen, Stellenprofile haben sich geändert. Deshalb unterstützen wir alle Gliederungen mit standardisierten Auswahlformaten, um eine passgenaue und tätigkeitsbezogene Personalauswahl im administrativen Bereich zu erreichen und gute Übergänge zu organisieren. Weiterhin erleichtern neue Einarbeitungsformate wie zum Beispiel Einarbeitungspläne den Einstieg und geben Orientierung, sich in den Organisationsstrukturen zurechtzufinden. Auch die Seminarangebote aus dem Hauptamtlichenweiterbildungsprogramm werden stetig weiterentwickelt. So wurde beispielsweise für die systematische Einarbeitung von neuen Verwaltungsangestellten im Rahmen des Generationswechsels ein Ausbildungsgang konzipiert.



„Hospitationen sind eine wunderbare Sache. Ich war in der Geschäftsstelle Darmstadt. Dadurch habe ich viel über die Arbeit vor Ort erfahren und die Organisation besser kennengelernt.“

Sandra Arnold,
Verwaltungsangestellte

GUTE EINARBEITUNGSKONZEPTE

Wir wollen unseren neuen Beschäftigten einen guten Einstieg ermöglichen. Um sie dabei zu unterstützen, den Aufbau, die Struktur, die Ziele und die dahinterstehenden Entscheidungsprozesse und -ebenen der IG Metall besser kennen und verstehen zu lernen, haben wir verschiedene Einarbeitungsformate entwickelt.

Gute Einarbeitung braucht Zeit! Sie ist jedes Mal aufs Neue eine kleine Herausforderung für alle Beteiligten – Führungskräfte, ausscheidende Kolleginnen und Kollegen sowie für die Neuen.

Es fängt an mit vielen Fragen rund um den Arbeitsplatz, dem Kennenlernen der neuen Kolleginnen und Kollegen, dem Zurechtfinden in der neuen IT-Landschaft und geht weiter bis hin zum Verstehen der Arbeits- und Organisationsstruktur. Eine gute Vorbereitung ist deshalb

unverzichtbar. Denn wie die erste, gemeinsame Zeit im neuen Arbeitsumfeld erlebt wird, entscheidet oft über das weitere Arbeitsverhältnis und das Miteinander.

Einarbeitung: mehr als nur ein Tag

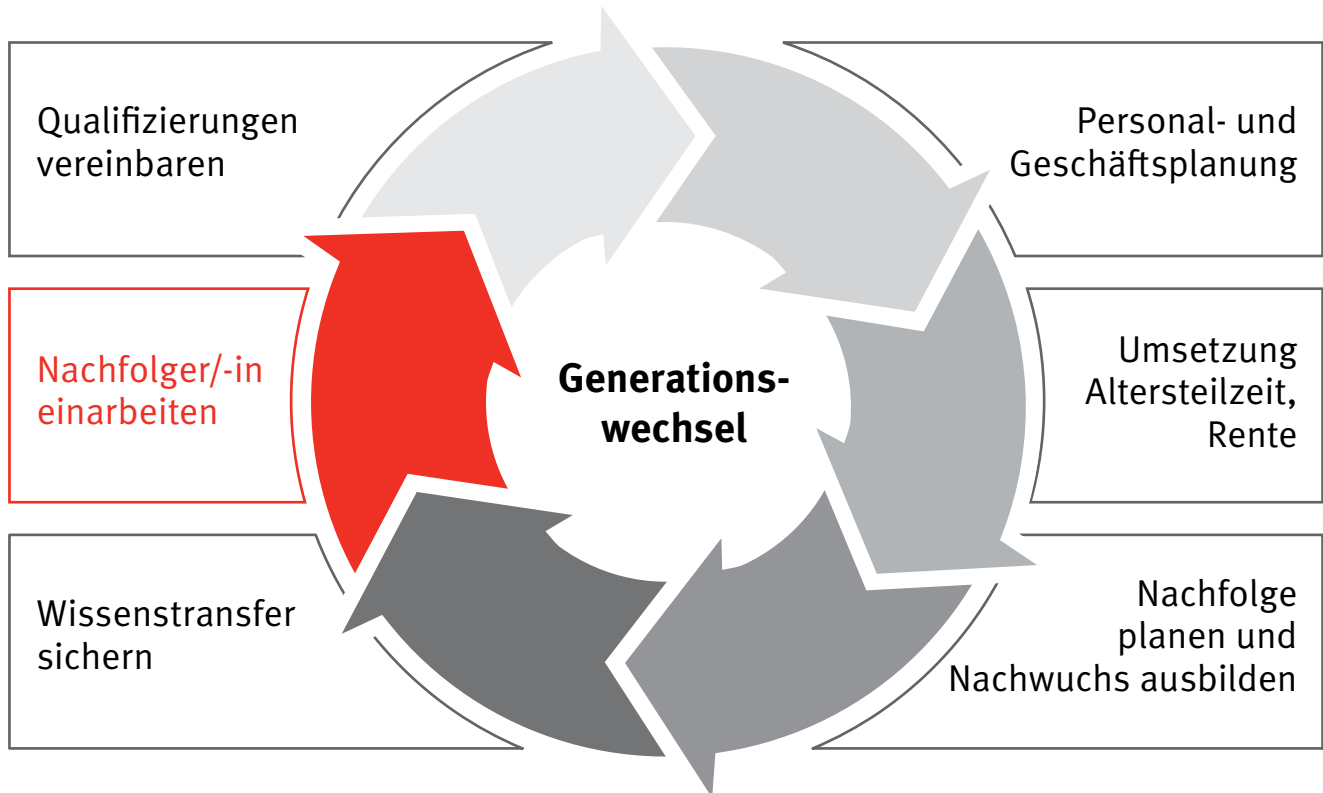
Neue Kolleginnen und Kollegen willkommen zu heißen, zum Beispiel mit der Begrüßungsmappe, ist selbstverständlich. Doch oft wird dabei die gezielte Einarbeitung unterschätzt. Entweder werden die neuen Beschäftigten in den ersten

Tagen erst mal geschont oder aber gleich am ersten Tag mit Aufgaben betraut, für deren Bewältigung das Knowhow der gewünschten Abläufe fehlt. Ein gutes Einarbeitungskonzept schafft hier Abhilfe. Denn eine gute Einarbeitung beginnt lange vor dem ersten Arbeitstag.

Einarbeitungskonzepte für Führungskräfte

Gute Einarbeitung bedeutet, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen die Stelle und die damit verbunde-

HERAUSFORDERUNGEN UND HANDLUNGSFELDER



nen Aufgaben genau kennen und diese sicher und selbstständig bewältigen können. Neben der fachlichen Einarbeitung und der organisatorischen Einbindung ist auch das Finden am Arbeitsplatz in das neue Team bedeutsam. Im Idealfall kann die Einarbeitung durch eine angemessene „Überlappungszeit“ flankiert werden. Gerade die persönliche Begleitung in den ersten Tagen und Wochen ermöglicht die Weitergabe von informellem Wissen und verschafft einen guten Zugang zu bestehenden Netzwerken. Zur Einarbeitung von neuen Beschäftigten stellt der Personalbereich deshalb Handlungshilfen für Führungskräfte zur Verfügung.

Die Einarbeitungskonzepte umfassen einen Einarbeitungsplan, eine Checkliste mit Erledigungen zur Vorbereitung auf den ersten Arbeitstag, eine Checkliste für den ersten Arbeitstag sowie wesentliche Eckpunkte für eine gelungene Einarbeitungszeit.

Hospitationen und Einstiegsqualifizierungen für Verwaltungsangestellte

Nach diesem Einstieg in die IG Metall und einer gewissen Grundorientierung, werden von allen Beschäftigten mit administrativen Aufgaben unterschiedliche Kompetenzen erwartet, deren Vermittlung und Entwicklung wir mit Seminarangeboten

unterstützen, zum Beispiel „Neu im Job! Ausbildungsreihe für Verwaltungsangestellte“ (siehe S. 42 Personalentwicklung).

Darüber hinaus können Verwaltungsangestellte in der Vorstandsverwaltung, in der Bezirksleitung, einer Geschäftsstelle oder im Bildungszentrum hospitieren. Dies hilft, ein grundlegendes Verständnis der Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen und trägt zur besseren Orientierung und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Gliederungsebenen der IG Metall bei.



NACHFOLGEPLANUNG

Martina Bruse

Seit September 2018 ist Martina Bruse Geschäftsführerin der Geschäftsstellen Oldenburg und Wilhelmshaven. Angefangen hat die gelernte Industriekauffrau dort vor 26 Jahren als Verwaltungsangestellte, später ist sie in den politischen Bereich gewechselt. Michael Hehemann ist Geschäftsführer der Geschäftsstelle Emden. Er hat den Übergang von Martina in die Geschäftsführung maßgeblich begleitet.

Michael, wie habt ihr den Führungswechsel auf Bezirksebene organisiert?



Michael Hehemann,
Geschäftsführer
IG Metall Emden

In beiden Geschäftsstellen gab es in den letzten Jahren einige Fluktuation. Es war uns wichtig, eine stabile, möglichst interne Lösung zu finden. Je-

manden, der Region und Menschen gut kennt. Martina verkörpert all das. Und sie hat sich bereit erklärt – mit der Maßgabe, dass zum einen die Ehrenamtlichen diesen Weg mitgehen. Und dass sie zum anderen für etwa ein Jahr einen kommissari-

schen Geschäftsführer an ihrer Seite hat, um gut vorbereitet in die neue Aufgabe zu starten. Dafür habe ich mich gerne zur Verfügung gestellt.

Martina, fast 96 Prozent der Delegierten haben dich gewählt – ein toller Erfolg!

Das waren die aufregendsten zwei Tage meiner gesamten Beschäftigung. Die Herausforderung ist mir dort noch einmal deutlich geworden: Geschäftsführerin von zwei Geschäftsstellen! Beide Delegiertenversammlungen waren geprägt von einer unglaublich positiven Grund- und Aufbruchsstimmung. Diejenige zu sein, die zur Wahl steht, hat mich schon ziemlich stolz gemacht. Als ich dann die jeweiligen Wahlergebnisse hörte, fielen mir schon einige Steine vom Herzen.

Was ist das Spannende an deiner neuen Aufgabe?

Ich hatte das Glück, die IG Metall über alle Ebenen kennenzulernen: als Verwaltungsangestellte, als politische Sekretärin – und jetzt als Geschäftsführerin. In jedem Bereich waren andere und vor allem neue Herausforderungen zu meistern, und jeder Bereich bildet einen Baustein: interne Zusammenhänge, betriebspolitischen Aufgaben, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Spannend daran war und ist, alle Gebiete aus komplett unterschiedlichen Blickwinkeln zu sehen und mitzugestalten. Was immer gleich bleibt: Wir können die Herausforderungen nur gemeinsam lösen. Und darauf kommt es an!

Hättest Du Dir vor zehn Jahren vorstellen können, 1. Bevollmächtigte zu werden?

Sicher nicht – die Gegebenheiten haben sich entwickelt und ich mich auch. Ich habe mich seit Beginn meiner Beschäftigung bei der IG Metall weiterqualifiziert und hatte großartige Unterstützung und Möglichkeiten, die ich auch immer gerne genutzt habe. In den Jahren meiner Beschäftigung hat sich mit meinen Erfahrungen der Fokus verändert. Und als die neue Aufgabe vor mir stand, war das für mich einfach die logische Konsequenz aus meinem Weg.

Was hat dich fit für diese verantwortungsvolle Aufgabe gemacht?

In erster Linie meine ganzen Jahre bei der IG Metall. Den letzten Schliff gaben mir die Führungskräfte-Ausbildung und die umfassende Begleitung durch die Personalabteilung. Mir war es extrem wichtig, alle Facetten kennenzulernen, die eine Führungsaufgabe mit sich bringt. Sich alle Strukturen nochmal vor Augen zu führen, war ein wichtiger Baustein. Michael hat mich mit seiner Erfahrung und seinem Sachverstand durch den ganzen Prozess begleitet. So konnte ich schwierige Aufgaben im kollegialen Austausch lösen: Tarifrunde, Betriebsratswahlen ... Da war es sehr hilfreich, sich schnell und unkompliziert zu beraten.

Michael, auch für dich war das Coaching-Konzept bis dahin Theorie ...

... und die Praxis war, wie so oft, ganz anders. Gelebt und funktioniert hat es deshalb, weil wir uns beide gut und sehr strukturiert vorbereitet und außerdem das Team in den Geschäftsstel-

len sowie die Ehrenamtlichen an jedem Punkt mitgenommen haben. Es war für mich eine sehr prägende Erfahrung, die einfach auch viel Spaß gemacht hat. Und für die Organisation haben wir in Oldenburg und Wilhelmshaven einen neuen Weg beschritten, der übertragbar auf andere ist.

Martina Bruse, Geschäftsführerin der Geschäftsstellen IG Metall Oldenburg und IG Metall Wilhelmshaven





„Die Leitung des Bildungszentrums bietet mir die Chance für anspruchsvolle, politische Gestaltungsmöglichkeiten.“

Stephanie Laux,
Leiterin des Bildungszentrums Lohr – Bad Orb

WISSENSTRANSFER

Staffelstabübergabe im Bildungszentrum Lohr – Bad Orb

Das Bildungszentrum Lohr – Bad Orb: zwei Tagungshäuser, fast 80 Beschäftigte, das Büro für Bildungszeit in Esslingen, mehr als 600 Veranstaltungen mit über 10.000 Teilnehmenden. Im Mai 2018 hat Stephanie Laux die Leitung von Gerd Hof übernommen, der das Bildungszentrum 22 Jahre geführt hat. Ein Gespräch.

Gerd: Von Udo Lindenberg gibt es den Song: „Einer muss den Job ja machen ...“ Wie ist es dir bisher ergangen? Das Bildungszentrum ist ja eine ziemlich große Organisationseinheit.

Stephanie: Die Leitung des Bildungszentrums bietet mir die Chance für anspruchsvolle, politische Gestaltungsmöglichkeiten, natürlich auch für „Freiheitsgrade“ bei der Arbeit am Bildungsangebot und am Profil Lohr – Bad Orb. Ich finde, wir hatten auch eine angemessene Einarbeitungszeit und ein gutes Übergangsmanagement.

Gerd: Es sind ja auch strategisch wichtige Aufgabengebiete überge-

ben worden. Und die Staffelstabübergabe bei unserer Assistenz von Brigitte an Julian haben wir ebenfalls integriert und gemeinsam gestaltet. Brigitte war meine rechte Hand, eine erfahrene Kollegin in der Bildungsorganisation und im Qualitätsmanagement. Und Julian wurde bei der IG Metall ausgebildet und währenddessen auf seine neuen Aufgabengebiete vorbereitet.

Stephanie: Ja, das war ein guter Mix aus Bestandsaufnahme und Lernen von den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Und die Möglichkeit, Prozesse ganz zu verstehen und in einem sicheren Rahmen Veränderungen vornehmen zu können. We-

sentlich für diesen guten Übergang waren ausreichend Zeit, ein klares Rollenverständnis aller Beteiligten und die Würdigung des Erreichten wie auch des Neuen.

Gerd: Mir war besonders wichtig, dir unsere betriebspolitische Schwerpunktsetzung, die unternehmensbezogene Bildungsarbeit und entsprechende Bildungsformate mit ihren Zielen und Wirkungen näher zu bringen. Es ist mir sehr daran gelegen, dass dieser Pfad weiterhin begangen wird.

Stephanie: Ich habe gemerkt, dass dir die Arbeitskontakte in die Betriebe und die Akquisition von neuen Betriebsratsgremien und Vertrau-

Gemeinsam • Übergänge • gestalten

enskörpern für Qualifizierungsmaßnahmen sehr wichtig sind. Inzwischen habe ich auch schon einige neue Kontakte geknüpft und Vereinbarungen getroffen.

Gerd: 2018 war für die Bildungszentren wegen Tarifrunde und Betriebsratswahlen belegungsmäßig nicht einfach. Die Auslastung Anfang des Jahres war fast unterirdisch. Im zweiten Halbjahr haben wir gemeinsam richtig Gas gegeben und konnten für Lohr – Bad Orb ein ausgeglichenes Ergebnis erreichen. Diese Phase fiel zusammen mit unserer Übergabe der Leitungsfunktionen. Außerdem stand noch die Geschäftsplanung für 2019 an, mit der Ausweitung des Bildungsprogramms, um die Chancen der Nachwuchsqualifizierung zu realisieren.

Stephanie: Bei der Seminarplanung des Bildungsprogramms für 2019 war ich auch schon dabei. So konnte ich die Arbeitsschwerpunkte unseres Referententeams sowie die Kompetenzen und Einsatzbereiche der externen Referenten/-innen bei der Personaleinsatzplanung berücksichtigen. Auch die „Bildungsökonomie“, den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, habe ich gut nachvollziehen können. Dein informelles Wissen finde ich dabei extrem wichtig und hilfreich. Und vor der Leistung und der Arbeitsbereitschaft der Kollegin-

nen und Kollegen in beiden Häusern kann ich nur den Hut ziehen.

Gerd: Und im Oktober steht der nächste Gewerkschaftstag an! Vor und nach dem Gewerkschaftstag ist immer eine besondere Zeit für die IG Metall. Die inhaltlichen Schwerpunkte „Transformation“ und „IG Metall vom Betrieb aus denken“ sind ja Steilvorlagen für die Bildungsarbeit. Wichtig wird sein, Bildungs- und Beratungsangebote zu entwickeln, die die Handlungsfähigkeit und Gestaltungskompetenzen von Betriebsräten und Vertrauensleuten fördern: Gute Qualität trifft auf Nachfrage in den Gremien!

Stephanie: Klar, da sind wir auch schon ordentlich unterwegs. In den nächsten Jahren werden wir unser Profil weiterentwickeln und Angebote auch für unternehmensbezogene Projekte und Qualifizierung sowie für tarifpolitische Bildungsarbeit konzipieren. Auch bei unseren Kernthemen brauchen wir eine überzeugende Performance gegenüber den kommerziellen Bildungsanbietern. Was mir auch besonders wichtig ist: die Zusammenarbeit mit der regionalen Bildungsarbeit. Nur gemeinsam schaffen wir eine IG Metall-Bildungsarbeit aus einem Guss!

Gerd: Ja dann – viel Erfolg!



Von links nach rechts: Stephanie Laux, Julian Freund, Gerd Hof und Brigitte Ehry

DURCHFÜHRUNG
HAUPTAMTLICHEN-
BEFRAGUNG

ÜBERGANGSREGELUNG
EXCHANGE

GBV ERWEITERUNG
ERGÄNZUNG ZUR
ALTERSTEILZEIT

GESAMTBETRIEBSVER

IT ROLLOUT
HARD- UND SOFTWAREAUSSTATTUNG
VON ARBEITSPLATZSYSTEMEN
IN DER IG METALL (PILOT)

GBV ZUR EINFÜHRUNG UND
ZUM EINSATZ DES PERSONAL-
INFORMATIONSSYSTEMS

Digitalisierung: IT-Rahmenvereinbarung, IT-Rollout, neue Telefonanlage

Um Arbeitsprozesse effizient zu gestalten, braucht es gute digitale Lösungen. Deshalb hat die IG Metall einige Gesamtbetriebsvereinbarungen zu verschiedenen Digitalisierungs-/IT-Themen abgeschlossen. Drei wesentliche Vereinbarungen seien genannt:

Ein Meilenstein wurde mit dem Gesamtbetriebsrat durch die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Rahmen des Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnik, kurz: IT-Rahmenvereinbarung, gesetzt. Wie der Name sagt, wird hiermit der Rahmen für alle jetzigen und zukünftigen IT-Sys-

teme innerhalb der IG Metall geschaffen. Die Vereinbarung enthält unter anderem eine sogenannte „Gemeinsame Kommission“, die paritätisch mit Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats und des Arbeitgebers besetzt ist. Ziel dieser gemeinsamen Kommission ist es, sich schon sehr früh über IT-Vorhaben oder auch Anliegen der Beschäftigten zu verständigen und gemeinsam eine gute Lösung herbeizuführen. Die Struktur der Vereinbarung sieht Standard-Konzepte vor, sodass hier die neuen IT-Lösungen für alle gut lesbar und verständlich beschrieben werden

können. Zudem wurde die Hardware der IG Metall-Beschäftigten über die Vereinbarung des IT-Rollouts geregelt. Großes Augenmerk hierbei waren die ergonomischen Anforderungen an die Geräte, sodass nicht nur im Büro gute Arbeit möglich ist und die Gesundheit nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

Technik und Kommunikation bildeten die Schwerpunkte für die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung einer neuen Telefonanlage, die zudem mit dem CRM verbunden sein wird.

**CONTENT
MANAGEMENT
SYSTEM (CMS)**

GBV ZUM RAHMEN DES
EINSATZES VON INFORMATIONEN-
UND KOMMUNIKATIONSTECHNIK

GBV BILDSCHIRMARBEITSPLATZBRILLE

EINBARUNGEN

**TELEKOMMUNIKATION
TK-ANLAGE**

SOFTWAREVERTEILUNG

**ÜBERGANGSREGELUNG
ZUR ANPASSUNG
DES SAP-MODULS
ORGANISATIONS-
MANAGEMENT**

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Seit Anfang des Jahres 2000 ermöglicht die IG Metall ihren Versorgungsberechtigten eine attraktive Altersversorgungsleistung. Zum 01.01.2015 hat die IG Metall die jährliche Zuwendung von 4 Prozent auf 5,5 Prozent des berücksichtigungsfähigen Einkommens angehoben. Ende 2018 bestand für 1.868 Beschäftigte ein ausschließlicher Anspruch auf eine Altersversorgung aus der VO 2000. Darüber hinaus können die Beschäftigten ein breit gefächertes Angebot der Entgeltumwandlung nutzen. Die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung wurde in 2018 von 1.248 Beschäftigten genutzt.

Altersteilzeit: Fortführung der ATZ-Regelung

Im Rahmen eines „Gesamtpaketes“ zur Weitergabe des Tarifergebnisses 2018 an die Beschäftigten der IG Metall wurde unter anderem vereinbart, dass den älteren Beschäftigten mit dem Abschluss einer neuen Altersteilzeitregelung für fünf weitere Jahrgänge ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglicht wird. Die bestehende Altersteilzeitregelung (06/2014) hat sich als personalwirtschaftliches Instrument im Kontext des Generationswechsels bewährt. Sie wird fortgeführt und für die Beschäftigtenjahrgänge 1959 bis 1963 geöffnet. Durch die ATZ-Regelung können wir weiterhin eine in-

telligente strategische Personal- und Geschäftsplanung vornehmen, die insbesondere eine gute Übergangs- und Nachfolgeplanung, verbunden mit dem notwendigen Wissenstransfer im Blick hat. Trotzdem stellt der mögliche Verlust von Fach- und Organisationswissen eine nicht zu unterschätzende personal- und organisationspolitische Herausforderung dar. Dieser Tatsache geschuldet, wurde erstmals eine Begrenzung des Kreises der Anspruchsberechtigten auf 50 Prozent vereinbart. Die erweiternde/ergänzende Gesamtbetriebsvereinbarung (08/2018) trat rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft.

ENTGELTENTWICKLUNG

Die Tabellenwerte wurden zum 1. Juli 2018 um 4,3 Prozent erhöht. Gleichzeitig wurden die Ausbildungsvergütungen bundeseinheitlich erhöht. Im Juni 2018 erhielten die Beschäftigten bis einschließlich Entgeltgruppe VII eine Einmalzahlung in Form eines Festbetrages in Höhe von 100 Euro. Die Auszubildenden erhielten eine Einmalzahlung in Höhe von 70 Euro. Vereinbart wurde zudem für Juli 2019 eine zusätzliche Einmalzahlung von 15 Prozent des jeweiligen Monatsgehaltes. Ab 2020 wird diese zusätzliche Einmalzahlung dem Urlaubsgeld hinzugerechnet, das sich somit ab Mai 2020 auf 65 Prozent des Monatsgrundentgeltes erhöht.



BERUFLICHE ERSTAUSBILDUNG

Die IG Metall bietet jedes Jahr jungen, motivierten Menschen die Chance einer hochwertigen Ausbildung mit verlässlichen und zukunftssicheren Perspektiven. Und das mit Erfolg.

Das Ausbildungsangebot der IG Metall umfasst die Ausbildungsberufe Kauffrau oder Kaufmann für Büromanagement sowie Köchinnen und Köche, welche in den verschiedenen Organisationsgliederungen bundesweit ausgebildet werden. Dabei hat die Ausbildung einen besonderen

Stellenwert für die IG Metall. Denn mit ihr sichern wir unsere Fachkräfte von morgen.

Um das hohe Niveau unserer Ausbildung zu halten, durchlaufen die Auszubildenden verschiedenste Seminare zu fachlichen Inhalten, wie MS-Office, kaufmännisches Rech-

nen, Projektmanagement oder Prüfungsvorbereitung.

Abgerundet werden die Kompetenzen durch das organisationspolitische Seminar „Mein Ausbildungsplatz ist bei der IG Metall“, das zu Ausbildungsbeginn stattfindet.



Die Teilnehmer/-innen des Einstiegsseminars für das Ausbildungsjahr 2018 „Mein Ausbildungsplatz ist bei der IG Metall“

Seminar „Mein Ausbildungsplatz ist bei der IG Metall“

Mit dem gewerkschaftlichen Grundseminar wollen wir unseren Auszubildenden die Möglichkeit geben, sich näher mit den Handlungsbedingungen und Aufgaben von Gewerkschaften auseinander zu setzen. Dazu gehört es, den Aufbau, die Struktur, die Ziele sowie die Entscheidungsprozesse innerhalb der

„Zur Transfersicherung setzen wir auf die Durchführung eines ‚echten‘ Projektes, damit die Auszubildenden die tatsächlichen Herausforderungen des Projektmanagements erleben.“

Katarina Fay,
Ausbildungsleitung, FB Personal

„Da die Arbeitsinhalte zunehmend projektbasiert sind, ist es wichtig, dass die Auszubildenden die passenden Methoden zur erfolgreichen Umsetzung eines Projektes erlernen!“

Jasmin Welzenheimer,
Ausbildungsleitung, FB Personal

IG Metall und der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund kennenzulernen. Darüber hinaus geht es aber auch darum, den Auszubildenden ein Forum zu bieten, sich untereinander kennenzulernen und sich über ihre bisherigen Erfahrungen austauschen zu können.

Bundesweites Ausbildertreffen

Unsere Gesamtbetriebsvereinbarung „Berufsausbildung bei der IG Metall“ legt bundesweit gültige Standards für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung fest. Das bundesweite Ausbildertreffen soll einen Beitrag dazu leisten, die Gesamtbetriebsvereinbarung mit Leben zu füllen. Der Workshop bietet zusätzlich vielfältigen Input zu aktuellen Fragen der betrieblichen Erstausbildung und Trainingsmöglichkeiten für die Ausbildungspraxis.

Seminarinhalte:

- Bearbeitung aktueller Fragestellungen und Themen rund um die be-

triebliche Ausbildung, zum Beispiel Veränderungen im Berufsbildungsrecht

- Sicherung eines einheitlichen Qualitätsstandards für die Ausbildung
- gegenseitige Unterstützung bei Fragestellungen rund um die Ausbildung.

Projektmanagement

Da die Arbeit innerhalb der IG Metall stark von Projekten geprägt ist, ist es unerlässlich, den Auszubildenden die Methoden des Projektmanagements praxisorientiert zu vermitteln. Neben der Vermittlung des Ausbildungsinhaltes in der Berufsschule wird mit dem internen Seminar „Projektmanagement – Betriebsorganisation – Prozessgestaltung“ der Fokus auf die Verbindung zwischen Theorie und Praxis gelegt. Die Auszubildenden können hierbei gezielt die verschiedenen Phasen des Projektmanagements auf ihr eigenes Projekt anwenden, welches sie zu Beginn des Seminars von der Ausbildungsleitung übertra-

gen bekommen. Während der Projektumsetzung organisieren sich die Auszubildenden selbstständig innerhalb ihres Projektteams, definieren das Projektziel, erstellen einen Projektplan, setzen sich Meilensteine und besprechen den aktuellen Projektstand regelmä-

ßig mit der Ausbildungsleitung als Auftraggeber des Projektes. Mit der Umsetzung wird das Projektergebnis und der daran geknüpfte Erfolg unmittelbar sichtbar. Aufgrund der Komplexität eines Projektes können sich die Auszubildenden wichtige Methoden zur Gewinnung der

beruflichen Handlungskompetenz aneignen, die sie dann erfolgreich für ihre künftigen Aufgaben in der IG Metall einsetzen können.

Mehr Informationen:
[www.igmetall.de/
ueber-uns/karriere](http://www.igmetall.de/ueber-uns/karriere)



Unsere Besten

Julian Freund, Thomas Grieb und Quang Duy Bui wurden als beste Auszubildende des Jahrgangs 2018 von der Industrie- und Handelskammer ausgezeichnet. Sie haben ihre Ausbildung im Gesamtergebnis mit „sehr gut“ abgeschlossen.

v. l. n. r.: Julian Freund,
Thomas Grieb, Quang Duy Bui



„Unglaublich, dass wir zu den Besten unseres Ausbildungsjahrganges gehören!“ – ein tolles Gefühl, unsere Ausbildung mit einem solch großen Erfolg abgeschlossen zu haben.

Intensive Vorbereitungen, schulisch sowie durch interne betriebliche Fortbildungen, häufiges Lernen in kleineren Gruppen sowie jede Menge Biss und Willenskraft, die Ausbildung mit bestmöglichem Ergebnis abzuschließen, haben uns zu diesem Ergebnis verholten. Oft wurden und werden wir von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten angesprochen, die von unserem Ergebnis gehört haben – das macht uns stolz und würdigt unsere erbrachte Leistung. Auch die Anerkennung und Wertschätzung in unseren jetzigen Abteilungen ist enorm hoch. Eine gute Grundlage für unsere Zukunft!

Autoren:
Quang Duy Bui,
Julian Freund und
Thomas Grieb

„Komm wir holen uns die Zeit!“

Am 1. Februar 2018 legten unter dem Motto „Komm wir holen uns die Zeit!“ rund 240 Beschäftigte der Avo Carbon Germany GmbH im Rahmen der Tarifrunde 2018 ihre Arbeit nieder, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Die Auszubildenden der IG Metall-Vorstandsverwaltung waren beim 24-Stunden-Warnstreik dabei, um einen Einblick in den Ablauf einer Tarifaueinandersetzung zu bekommen.

Während des Streiks konnten wir an „vorderster Front“ die Gewerkschaftsarbeit und den solidarischen Zusammenhalt von Beschäftigten erleben. Die Stimmung war super und wir konnten uns miteinander austauschen. Das Ganze hat uns dabei geholfen, die Gedanken und Belange der Beschäftigten besser zu verstehen. Wir danken unserer Ausbildungsleitung für das tolle Erlebnis – es hat sich definitiv gelohnt.

Autorin: Arbenita Berisha



Die Auszubildenden der IG Metall-Vorstandsverwaltung und ihre Ausbildungsleitung

Weihnachtsfeier mal anders ...

Im Rahmen unseres Ausbildungsschwerpunktes „Veranstaltungsmanagement“ haben wir das Projekt „Beschäftigtenweihnachtsfeier in der Vorstandsverwaltung“ bearbeitet.

Unsere Aufgabe war es, diese Veranstaltung eigenständig neu zu gestalten und zu organisieren. Zur Vorbereitung haben wir an einem

Projektmanagementseminar teilgenommen und dann unser Konzept unter dem Motto „Weihnachtsfeier im internationalen Stil“ entwickelt – einen kleinen Weihnachtsmarkt mit Essensbuden und Stehtischen, die in lockerer Atmosphäre zum Austausch einladen. Die Highlights waren der Live-Auftritt einer eigens für diese Veranstaltung zusammengestellten IG Metall-Band und eine

coole Fotobox. Unser Projektziel haben wir erreicht: Die Weihnachtsfeier war super besucht, alle Anwesenden hatten viel Spaß und wir sind fit für das nächste Projekt – unseren erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Autor: Leon Büchner

Die Organisatoren/-innen unserer Weihnachtsfeier: Tanja Henkel, Lisa Nickel, Leon Büchner, Marvin Ehrig

JUNGE AKTIVE

Personalentwicklung im Ehrenamt

Eine gezielte Nachwuchsförderung ist bereits im Ehrenamt erforderlich. Daher führen wir in Kooperation mit den IG Metall-Bezirken Qualifizierungsreihen durch, die sich an (junge) Aktive im Betrieb und in der Gewerkschaft wenden. Die Reihen finden in allen Bezirken statt.

Ehrenamtlich Aktive, die an einem längerfristigen Engagement – in der betrieblichen Interessenvertretung und (möglicherweise hauptberuflich) in der IG Metall – interessiert sind, spricht die IG Metall frühzeitig mit gezielten Qualifizierungsangeboten an. Hier können die Aktiven ihre Kompetenzen zeigen und weiterentwickeln.

In Zusammenarbeit mit den Bezirken führen wir seit 2010 die zumeist vierteiligen Ausbildungsreihen „Junge Aktive“ durch. Die Inhalte und die Ausgestaltung dieser Personalentwicklungsmaßnahme werden auf der Basis eines Rahmenkonzepts nach den jeweiligen bezirklichen Bedürfnissen angepasst. Das Besondere: Es ist ein Gemeinschaftsprojekt von vier internen

Partnern – den Bezirken, den Geschäftsstellen, den ehrenamtlichen Teilnehmern/-innen und dem Bereich Personal beim Vorstand. Alle tragen zum Gelingen bei.

Neben dem vertieften Einblick in Strukturen, interne Prozesse und politische Leitvorstellungen der IG Metall vermitteln wir die Methodik systematischen projektformigen Arbeitens. An eigenen

EIN GEMEINSCHAFTSPROJEKT VON VIER INTERNEN PARTNERN

Bezirke

Die Bezirke schreiben die Reihe aus und treffen zusammen mit den Geschäftsstellen die Teilnehmendenauswahl. Sie sichern damit den bezirklichen Nachwuchs, indem sie die Reihe fördern, begleiten und steuern sowie aufbauende bezirkliche Vernetzungstreffen anbieten.

Geschäftsstellen

Die Geschäftsstellen haben eine besonders wichtige Rolle und Verantwortung: Hier wird Personalentwicklung an der Basis gemacht durch aktive Unterstützung „ihrer“ betrieblichen Kolleginnen und Kollegen bei der Projektentwicklung und während der Qualifizierungsreihe (Mentorenrolle). Sie sind beim Auftakt und bei der Abschlussveranstaltung dabei.

Ehrenamtliche/-r Kollegin/Kollege und ihr/sein ME-Projekt

Die Teilnehmenden bringen ein eigenes Anliegen (Mitgliederentwicklungsprojekt) ein. Sie erfahren Unterstützung durch Geschäftsstelle, Bezirk und andere Teilnehmende der Reihe und profitieren von umfassenden persönlichen Entwicklungschancen. Ihr Beitrag: Zeit und Engagement.

FB Personal

Der FB Personal kann für die Gesamtorganisation den Anteil der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen am Traineeprogramm erhöhen. Er ist verantwortlich für die Konzeption, die Organisation und die Steuerung/Begleitung der Reihen. Und er trägt sämtliche Kosten (Ausnahme evtl. Verdienstausschlag, der von Bezirken bzw. Geschäftsstellen getragen wird).

Mitgliederentwicklungsprojekten begleiten wir die praktische Umsetzung des Erlernten in die Praxis. Das Format ist mittlerweile in allen IG Metall-Bezirken erfolgreich etabliert.

Hervorzuheben ist die Reihe im Bezirk Küste „Junge Aktive – Qualifizierung für Frauen“. Ein Schwerpunkt der Frauengruppe liegt hier unter anderem auf der Vernetzung und auf den Themen Kommunikation und Selbstmarketing.

Insgesamt haben bislang 509 Kolleginnen und Kollegen die bezirksbezogenen Reihen durchlaufen. Für eine wachsende Anzahl von ihnen ist diese Personalentwicklungsmaßnahme die Basis ihrer Bewerbung für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit oder für das Trainee-Programm.



Monika Busch aus dem Ressort Personalentwicklung und Hauptamtlichenweiterbildung ist beim Vorstand für die bezirklichen Qualifizierungsreihen „Junge Aktive“ zuständig.

TEILNEHMENDE AN DER AUSBILDUNGSREIHE „JUNGE AKTIVE“

Absolventen/-innen und Neuanfänger/-innen nach IG Metall-Bezirken (2010 bis 2018)

> Küste

107

> Mitte

88

> Baden-Württemberg

81

> Berlin-Brandenburg-Sachsen

78

> Nordrhein-Westfalen

73

> Bayern

66

> Niedersachsen-Sachsen-Anhalt

16

509

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

KONZEPTIONELLER AUFBAU DER REIHE

Auftakt und Modul 1 (5 Tage)	Modul 2 (3 Tage)	Modul 3 (3 Tage)	Modul 4 und Abschluss (5 Tage)
• Projektarbeit, Planung der eigenen betrieblichen Projekte • Präsentationstechniken, Kommunikation und Gesprächsführung, Verhandeln • Öffentlichkeitsarbeit	• Stand der Projekte überprüfen • Projektplanung fortschreiben • Führen und Leiten • Organizing • Teamentwicklung	• Stand der Projekte überprüfen • Projektplanung fortschreiben • Konfliktmanagement • BWL (Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz)	• Projektauswertung • Kreativitätstechniken • Vorbereiten und Gestalten des Abschluss-Events mit Gästen • Rückblick auf den Seminarzyklus
Praxisgäste: Auftakt zusammen mit Geschäftsführern/-innen und Projektbetreuern/-innen, Bezirksleitung, FB Personal, PE/HAW	Praxisgäste: Themen aus dem Bezirk; Kamingespräche	Praxisgäste: Themen aus dem Bezirk; Kamingespräche	Praxisgäste: Präsentation der Projekte für alle Geschäftsführer/-innen und Projektbetreuer/-innen, Bezirksleitung, FB Personal, PE/HAW

Permanentes Arbeiten am eigenen Projekt vom Start bis zum Abschluss der Reihe; Dauer: sechs bis zwölf Monate

TRAINEE-AUSBILDUNG

Gewerkschaftsarbeit als Beruf

Die IG Metall bietet seit 18 Jahren eine Trainee-Ausbildung an – und das mit guten Resultaten. Das Trainee-Programm ist zentraler Bestandteil der Personalentwicklung der IG Metall. Jedes Jahr im Mai und November startet ein zwölfmonatiger Kurs. Das Trainee-Programm richtet sich an Aktive innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft, die ihr Engagement zum Beruf machen wollen. Es bereitet systematisch darauf vor, als Gewerkschaftssekretärin oder -sekretär auf den verschiedenen Ebenen der Organisation zu arbeiten.

Im Interview:

Joachim Beerhorst

Ressortleiter Personalentwicklung/
Aus- und Weiterbildung für Haupt-
amtliche bei der IG Metall

Joachim, was heißt das: arbeiten für die IG Metall?

Für die IG Metall arbeiten bedeutet, sich mit und für Menschen zu engagieren, ihre Interessen zu vertreten, die sie ohne Gewerkschaften nicht durchsetzen könnten: sicheres Einkommen, gute Arbeitsbedin-

gungen, Bildung und Qualifikation, Mitbestimmung und Würde in der Arbeitswelt, soziale Sicherheit, gesellschaftliche Veränderungen im Sinne einer solidarischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Das setzt natürlich voraus, sich mit den Zielen der Gewerkschaftsbewegung zu identifizieren.

Wo kommen die Trainees her?

Das ist ganz unterschiedlich: Sie kommen direkt aus dem Betrieb, haben nach der Berufsausbildung studiert, die Europäische Akademie der Arbeit absolviert oder ein Hochschulstudium abgeschlossen. Rund 70 Prozent der Teilnehmenden haben einen gewerkschaftsbezogenen

Hintergrund, alle haben Erfahrungen mit politischem oder sozialem Engagement. 44 Prozent sind übrigens Frauen (Durchschnittswert der vergangenen 5 Jahre) – wir tragen also wesentlich dazu bei, dass die IG Metall weiblicher wird.

Wie läuft die Trainee-Ausbildung ab?

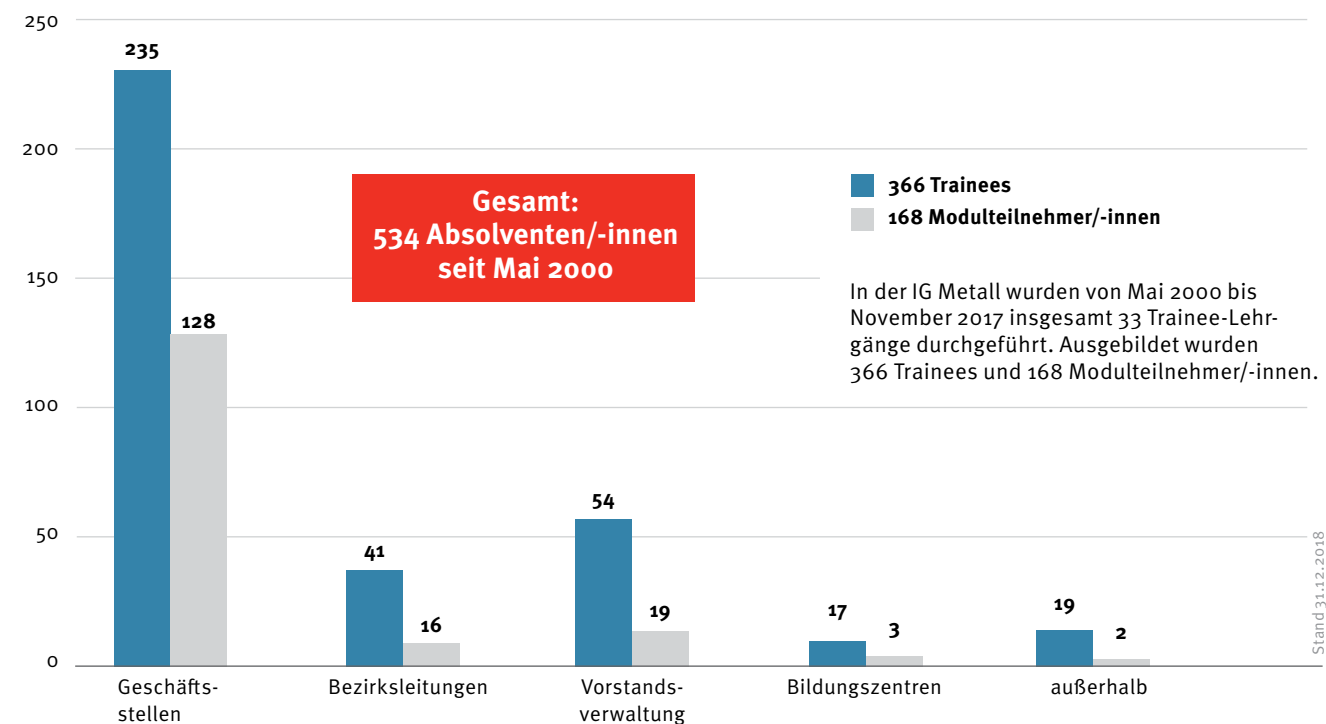
Die Ausbildung besteht aus Theorie und Praxis. Es gibt vier Praxisphasen

Dr. Joachim Beerhorst, geb. 1954 in Walsrode, nach kaufmännischer Ausbildung und Interessenvertretungsarbeit im Betrieb Studium der Sozialwissenschaften; danach fünf Jahre wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter an der Universität Hannover und drei Jahre an der Akademie der Arbeit; seit 1993 hauptamtlich bei der IG Metall.



WOHIN GEHEN DIE TRAINEES?

Absolventen/-innen der Lehrgänge Mai 2000 bis November 2017



WOHER KOMMEN DIE TRAINEES?

direkt aus dem Betrieb	80
von der Europäischen Akademie der Arbeit	62
haben nach der Berufsausbildung studiert	78
haben ein Hochschulstudium	122
waren vorher bei der IG Metall beschäftigt	46

Stand 31.12.2018

auf allen Ebenen der Organisation, mindestens zwei Praxiseinsätze erfolgen in Geschäftsstellen. Der Ausbildungsrahmenplan – auch für die Bezirks- und Vorstandsebene – orientiert sich an den Kernaufgaben guter Geschäftsstellen-

arbeit. In den Seminarphasen geht es um drei Kompetenzfelder – um analytisch-theoretische, politisch-konzeptionelle und anwendungsorientiert-praktische Fähigkeiten. Die Ausbildung wird begleitet durch Feedback und die Entwick-

lung und Anwendung persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen. Damit, so denken wir, sind die Trainees gut vorbereitet für ihre Aufgaben in der Organisation.



Der 34. Lehrgang ...

... hat am 1. Mai 2018 begonnen. Die Teilnehmenden von links oben nach rechts unten: Simon Kruppa, Pascal Lechner, Sebastian Wichert, Ludwig Joos, Henrik Köller, Katharina Grabietz, Bjarne Wiedemann, Axel Drescher, Daniel Irschei, Steffen Pampollas, Klaudia Maak, Monika Röckl, Inga Wolfram, Daniel Holzschuh, Heiko Aufermann, Katya Knapp, Samantha Bosch, Jan Arff

Wo arbeiten die Trainees nach ihrer Ausbildung?

Die zukünftigen Arbeitsfelder der Trainees und Modulteilnehmer/-innen sind so vielfältig, wie die IG Metall selbst. Die meisten – etwa 70 Prozent – arbeiten in einer unserer 155 Geschäftsstellen. Oft beginnen sie mit der gewerkschaftlichen Jugendarbeit oder der Stu-

dierendenarbeit, viele gehen auch direkt in die betriebliche Erschließungs- oder Betreuungsarbeit. Ungefähr 30 Prozent unserer Absolventinnen und Absolventen sind in den Bezirksleitungen, Bildungszentren oder in der Vorstandsverwaltung tätig. Über 50 ehemalige Trainees oder Teilnehmende an den Seminarmodulen nehmen

mittlerweile Führungsfunktionen wahr – als Bezirksleiter/-in, Bevollmächtigte/-r, Schulleiter/-in oder Funktionsbereichs- bzw. Ressortleiter/-in. Das Trainee-Programm entfaltet seine Wirkung.

Weitere Informationen:
www.igmetall.de/Trainee





Der 35. Lehrgang ...

... hat am 1. November 2018 begonnen. Die Teilnehmenden von links oben nach rechts unten: Sascha Rossmann , Andrej Bill, Thomas Schmitz, Stefan Peters, Alexander Heider, Elena Klafsky, Louisa Mertens, Katharina Stolze, Juliane Deak, Alexander Relea-Linder, Philipp Schlemmer, Tom Knedlhanz, Benjamin Hübner, Maria Neuhauss, Jenny Zimmermann, Jan Brauburger

DAS TRAINEE-PROGRAMM IM ÜBERBLICK

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

PERSONALENTWICKLUNG

Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche

Für alle Beschäftigten der IG Metall gibt es das jährliche Programm der Hauptamtlichenbildung. Es unterstützt, Entwicklungen auf den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern und im inneren Organisationsbereich aktiv mitvollziehen und mitgestalten zu können, Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen sowie vorhandene Kompetenzen auszubauen.

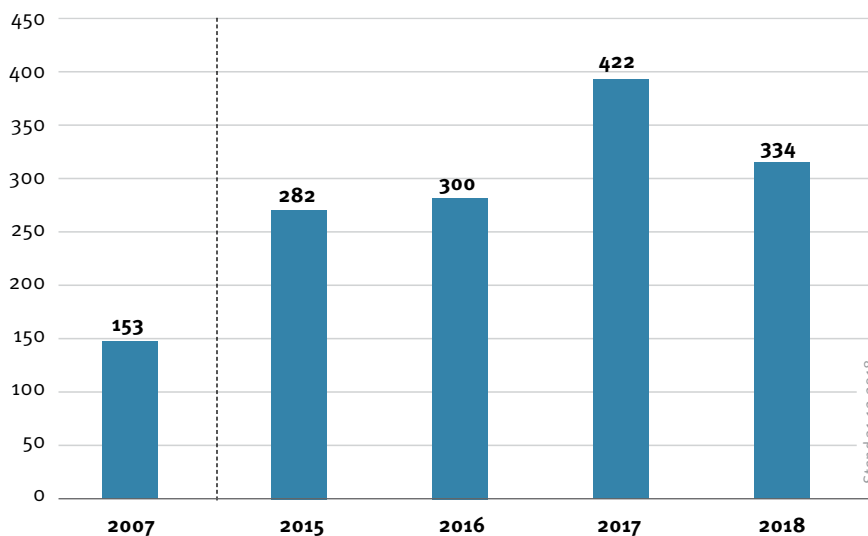
Im Jahr 2018 betrug die Zahl der Teilnahmen an den Seminaren, Workshops und Trainings 3642. Sieht man vom Ausnahmejahr 2017 ab, in dem sie wegen der CRM-Schulungen drastisch nach oben geschneit war, lag sie noch einmal über den Vorjahren. Bemerkenswert ist insbesondere die stark gestiegene Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen aus dem administrativen Bereich. Dies ist zum einen auf die differenzierteren Angebote (Projektarbeit, Sitzungsleitung und Moderation, Ausbildungsgang „Neu im Job“) zurückzuführen, zum anderen auf die zunehmende Nutzung der Mitarbeiter/-innengespräche und unserer Bildungsberatung, wodurch die individuelle und bereichsbezogene Qualifizierungsplanung systematisiert wird.

Auf nach wie vor starke Resonanz stoßen im politischen Qualifizie-

rungsfeld die Zertifikat-Reihe zur Erschließungskompetenz (siehe S. 16–17), der Ausbildungsgang „Kollektives Arbeitsrecht“ und das Seminar zum Aktions- und Arbeitskampfrecht. Erstmals durchgeführt haben wir ein Seminar „Empowerment für Gewerkschaftssekretärinnen“. Auch unser neues Qualifizierungsangebot zur Digitalisierung der Arbeit in der Lernfabrik der Universität Bochum wurde angenommen. Kontinuität verzeichnen wir bei der Wahrnehmung unserer Angebote zur Kompetenzentwicklung im Führungshandeln (siehe

S. 46–47). Das erstmals durchgeführte „Forum Frauen in Führung“ (siehe S. 14–15) traf ein Bedürfnis – die zahlreichen Teilnehmerinnen plädierten eindeutig für Fortsetzung. Wir werden dem folgen. Abgeschlossen wurde eine dreiteilige Reihe für Jugendsachbearbeiter/-innen, die durch fachliche und methodische Qualifizierung, durch kollegiale Beratung und Netzwerkbildung sowie durch Impulse und Reflexionsanstöße von außen die Jugendsekretäre/-innen unterstützen und die Jugendarbeit vor Ort verbessern soll.

ANZAHL DER DURCHGEFÜHRTEN SEMINARE 2007 BIS 2018



Positive Resonanz:

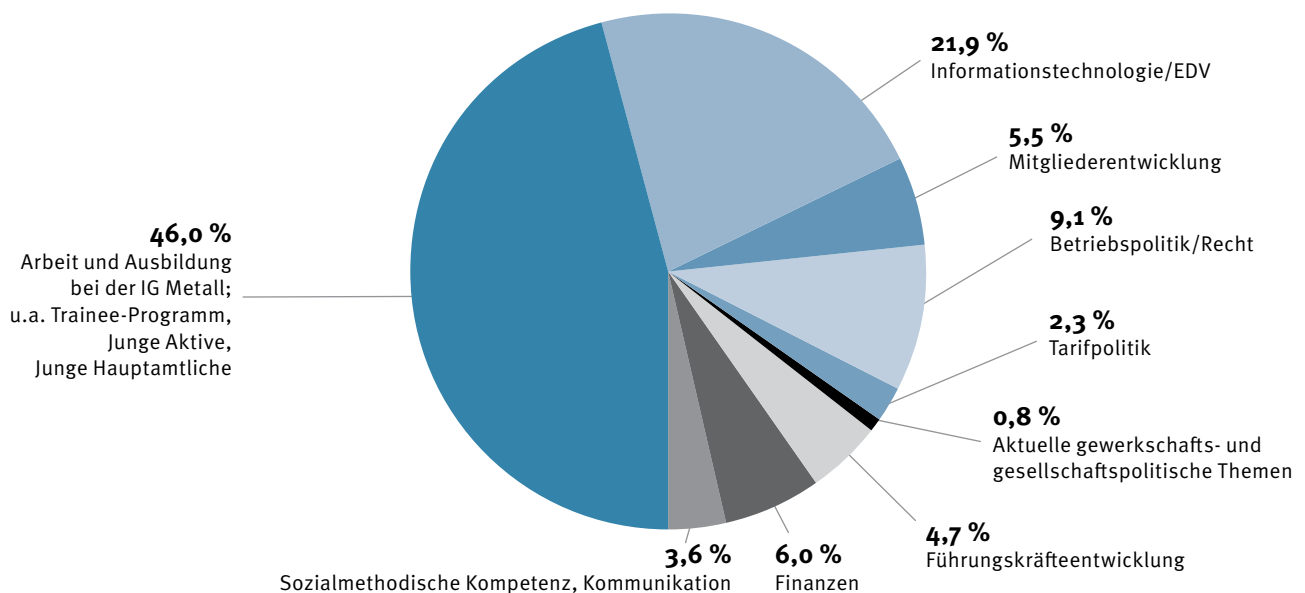
70 Prozent der neuen Verwaltungsangestellten haben an der sechsmonatigen Einstiegsqualifizierung „Neu im Job“ teilgenommen.

QUALIFIZIERUNGSFELDER AUS DEM BILDUNGSPROGRAMM

	Mitgliederentwicklung Erschließungskompetenz, Grundlagenmodule, Vertiefungsmodule Mitglieder- und Zielgruppenarbeit		Finanzen
	Betriebspolitik/Recht Betriebspolitik, Recht		Sozial-methodische Kompetenz, Kommunikation Projektarbeit, Beteiligung, Selbstorganisation, Kommunikation, Englisch
	Tarifpolitik		Arbeit und Ausbildung bei der IG Metall Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte, neue Beschäftigte, Gesundheit und persönliche Entwicklung, Datenschutz, weitere Angebote
	Aktuelle gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Themen		Informationstechnologie/EDV Office, MDB/CRM, Weitere Angebote
	Führungskräfteentwicklung Führungskräfte, Führungskräftenachwuchsprogramm		

TEILNAHMEN AN SEMINAREN NACH THEMENGRUPPEN

im Jahr 2018



Stand 31.12.2018

Beratung und Qualifizierung für Erschließungsprojekte

Fortgesetzt haben wir die Beratungs- und Qualifizierungsaktivitäten für die bezirklichen Erschließungsprojekte – sowohl für Projektsekretärinnen und -sekretäre als auch für Projektkoordinatoren mit Führungsaufgaben. Das Beratungs- und Planungsinstrument „Qualifizierungsmatrix“ (siehe S. 16–17), das wir für diesen Zweck entwickelt haben, hat sich als ein hilfreiches Mittel zur Systematisierung der Personalentwicklung erwiesen – es eignet sich für alle Mitarbeiter/-innengespräche.

Die Beteiligung an der Hauptamtlichenbildung ist kontinuierlich hoch – bereinigt um Trainees, Mehrfachteilnahmen und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen, nehmen in jedem Jahr über 50 Prozent der IG Metall-Beschäftigten die Mög-

lichkeiten zur internen Weiterqualifizierung wahr. Hinzu kommen noch die Einzelmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung. Hervorzuheben ist auch, dass sich an den bereichsbezogenen Workshops zu den Befunden und Schlussfolgerungen aus der Hauptamtlichen-Befragung bis zum Jahresende 2018 bereits mehr als 450 Kolleginnen und Kollegen beteiligt haben.

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

Weitere Personalentwicklung

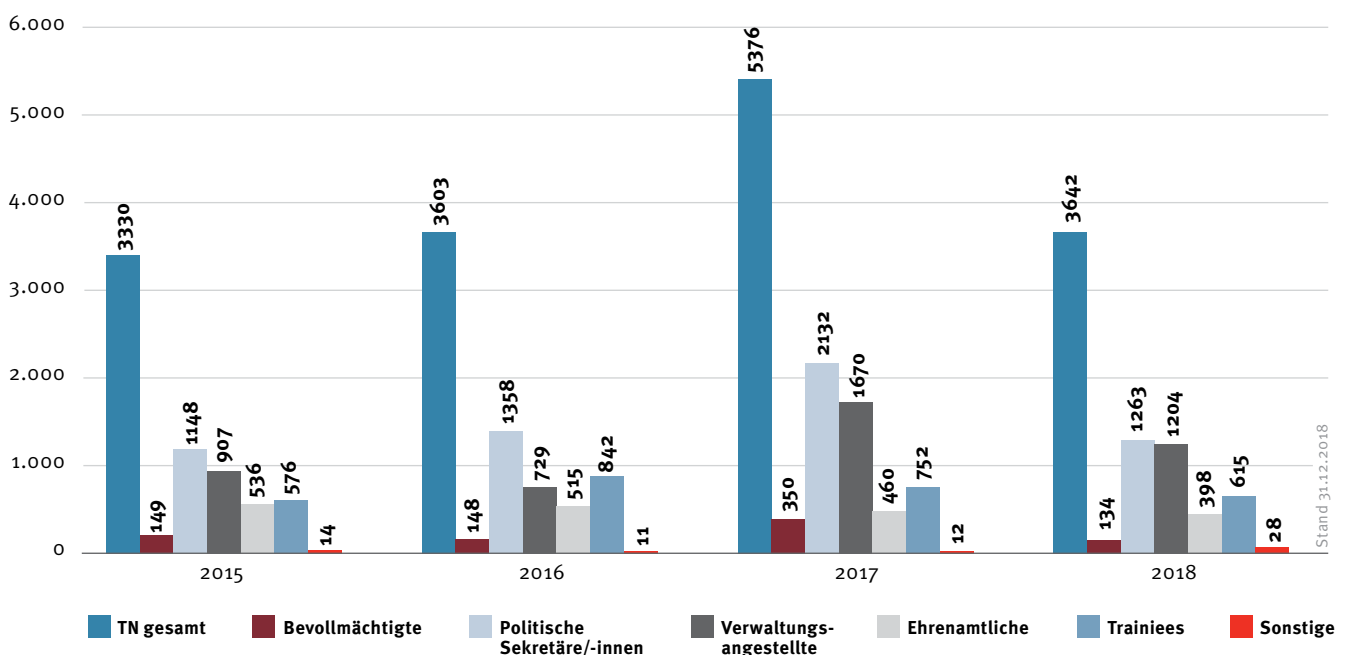
Zusätzlich zu den Seminaren, Trainings und Qualifizierungsreihen, die der Personalbereich selbst konzipiert und durchführt, werden in

begründeten Einzelfällen spezielle Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen organisiert. Voraussetzung dafür ist, dass sie für die Aufgabenerfüllung erforderlich und im Mitarbeitergespräch abgestimmt sind und nicht durch die eigenen Qualifizierungsangebote abgedeckt werden.

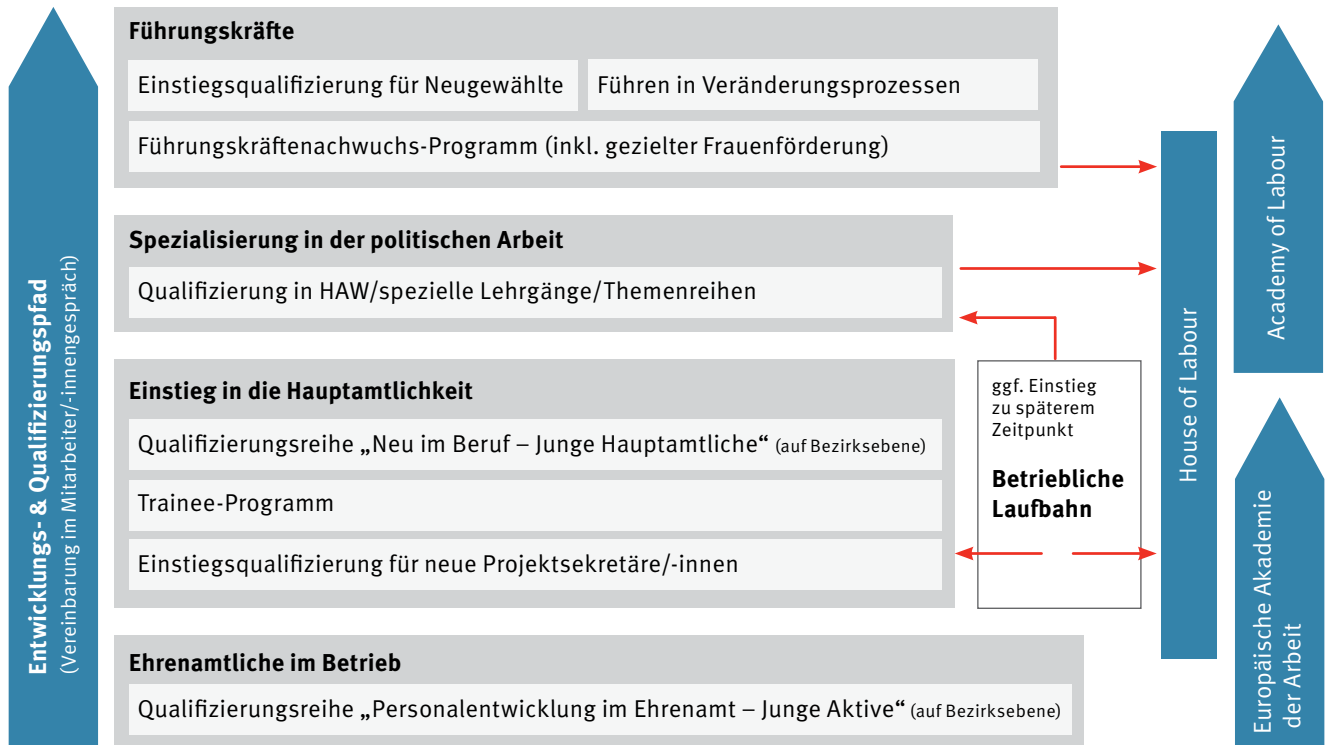
Ergänzend zu den internen Angeboten haben wir in 2018 über 100 fachbezogene Einzelmaßnahmen organisiert, zudem 20 einzelne Unterstützungsprozesse für Führungskräfte (externe Vertiefungsseminare und Coaching). 35 Kolleginnen und Kollegen haben an berufsbegeleitendem Gruppenunterricht Englisch teilgenommen. 9 Mitarbeiter/-innen wurden darüber hinaus in ihrem berufsbezogenen Weiterbildungsstudium gefördert.

VERTEILUNG DER TEILNAHMEN NACH FUNKTIONEN

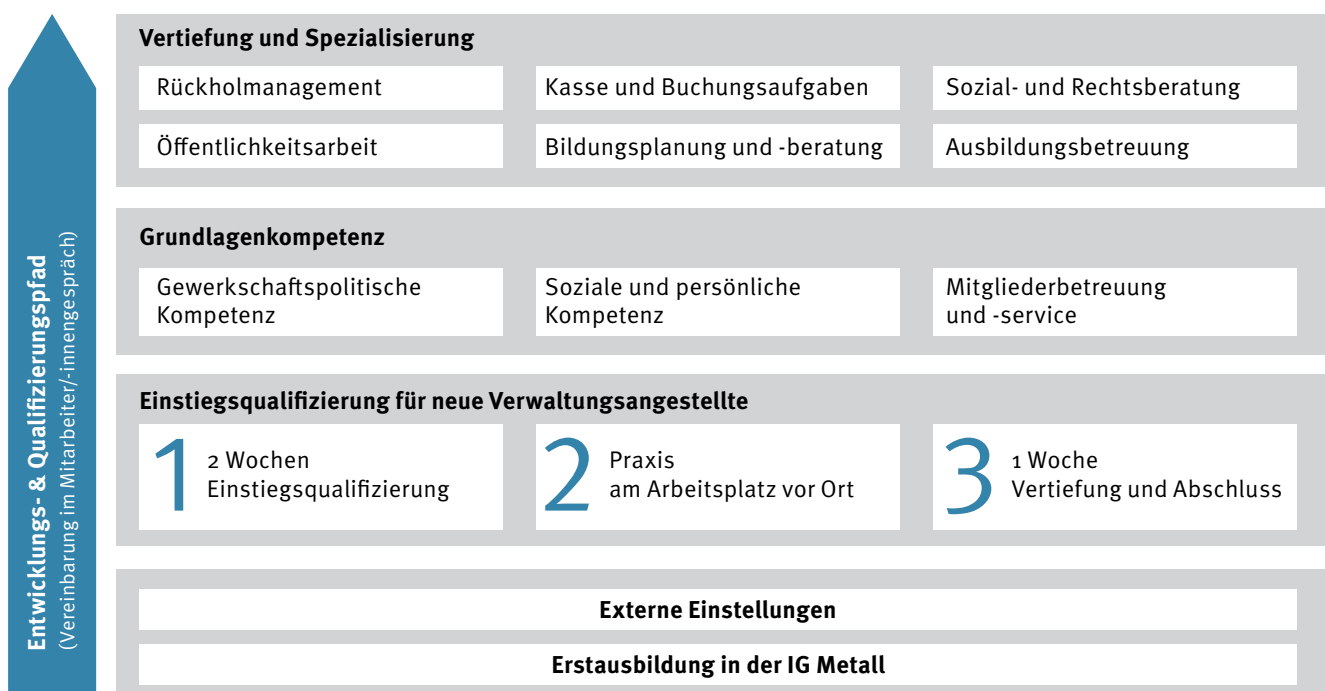
2015 bis 2018



PERSONALENTWICKLUNG FÜR POLITISCHE SEKRETÄRINNEN UND SEKRETÄRE



PERSONALENTWICKLUNG FÜR VERWALTUNGSANGESTELLTE



FÜHRUNGSKRÄFTE- ENTWICKLUNG

Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben

Im letzten Personal- und Sozialbericht haben wir das 5x5-Kompetenzmodell als Orientierungsrahmen der Führungskräfteentwicklung in der IG Metall vorgestellt. Das Modell beschreibt in fünf Kompetenzbereichen die vielschichtigen Anforderungen an Führungskräfte in der Gewerkschaft. Es stärkt in seinen vielfachen Anwendungsmöglichkeiten den systematischen kollegialen Austausch und bereichert die Feedbackkultur in der IG Metall.

Aufbauend auf diesem Ansatz haben wir im Hinblick auf die Organisationswahlen 2020 das Angebot der individuellen Intensiv-Vorbereitung auf Führungsaufgaben entwickelt. Die Intensiv-Vorbereitung umfasst die Erschließungskompetenz, eine kurze Hospitation bei einer erfahrenen Führungskraft mit einem ähnlichen Arbeitsbereich, einen Workshop zur Ziel- und Strategieentwicklung, die Teilnahme am Mentoring-Programm und an weiteren Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte sowie das persönliche Entwicklungsgespräch.

Das ist das Konzept: Nachdem eine Kandidatin oder ein Kandidat für die Übernahme einer Führungsaufgabe vor Ort ausgewählt wurde, wird in einem individuellen Beratungsgespräch das konkrete Vorgehen entwickelt. Entsprechend der bestehenden Vorerfahrungen wird ein Qualifizierungsplan erstellt, bei dem die praktische Anwendung (zum Beispiel die Erschließungskompetenz) und der kollegiale Austausch (Hospitation und Mentoring-Pro-

„Die IG Metall unterstützt ihre Führungskräfte mit passgenauen Qualifizierungen.“

Sven Frye,
Ansprechpartner für die
Führungskräfteentwicklung



gramm) im Fokus stehen. Ergänzt wird das Angebot um einen passgenauen Workshop zur Ziel- und Strategieentwicklung. Nach Übernahme der Führungsaufgabe findet ein Entwicklungsgespräch statt, welches eine systematische Selbstreflexion und differenzierte Standortbestimmung in der neuen Aufgabe ermöglicht und bei der Entwicklung der eigenen Führungskompetenz als Kompass dienen kann.

Dieses Angebot unterstützt die Vorbereitung auf die neue Aufgabe und wird positiv angenommen. Denn es ist an der täglichen Arbeit im eigenen Arbeitsbereich ausgerichtet und erleichtert die Übernahme der Führungsaufgabe. Darüber hinaus wirken die Teilnahme am Mentoring-Programm und das Entwicklungsgespräch als wertvolle Unterstützung in den ersten Monaten als Führungskraft.

„Durch die Führungskräftereihe habe ich alle Facetten kennengelernt, die eine Führungsaufgabe mit sich bringt.“

Martina Bruse,
Geschäftsführerin IG Metall Oldenburg und Wilhelmshaven

QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



INTENSIV-VORBEREITUNG AUF DIE ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSAUFGABEN

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

DAS HOUSE OF LABOUR

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Campus

Die traditionsreiche Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in der Goethe-Universität Frankfurt hat eine Schwesterorganisation bekommen: die Academy of Labour. Beide Einrichtungen bilden das House of Labour, für das am Campus Westend der Goethe-Universität ein neues und modernes Lehrgebäude entsteht.

Die IG Metall hat im Jahr 2015 den Rahmen geschaffen, um die arbeitnehmerorientierte Lehre und Forschung auszubauen und die Themen Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen stärker in der Hochschullandschaft zu verankern. In enger Abstimmung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem Land Hessen, der Stadt Frankfurt und der Goethe-Universität Frankfurt am Main wurde hierfür ein Konzept zur Stärkung der EAdA in ihrer Rolle als Ausbildungsstätte für den gewerkschaftlichen Nachwuchs und zur Weiterentwicklung zu einem House of Labour vorgelegt.

Know-how für Fach- und Führungsaufgaben

Am House of Labour können Arbeitnehmer/-innen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung einen anspruchsvollen akademischen Abschluss erreichen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten an der Aca-

demy of Labour sind praxisnah, interdisziplinär und wissenschaftlich fundiert. In Studiengängen und Seminaren erlangen die Studierenden sowohl theoretisches als auch praktisches Wissen für Fach- und Führungsaufgaben in Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten oder auch mitbestimmten Unternehmen und können sich so beruflich und auch persönlich weiterentwickeln. Das House of Labour knüpft an eine lange Tradition der Lehre für Beschäftigte aus Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung an. Schon seit 1921 bietet die EAdA Beschäftigten die Möglichkeit, sich auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung zu Themen wie Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsbeziehungen sowie Volks- und Betriebswirtschaftslehre auf akademischem Niveau weiterzubilden. Heute ist die EAdA immer noch eine zentrale Säule der Nachwuchsförderung des

DGB und der Einzelgewerkschaften. Ein nicht unwesentlicher Teil der politischen Sekretärinnen und Sekretäre der IG Metall hat auch das elfmonatige Vollzeitstudium an der EAdA absolviert.

Bachelor- und Masterstudiengänge

Die ersten akademischen Angebote an der Academy of Labour sind der berufsintegrative, arbeitnehmerorientierte Bachelorstudiengang Business Administration mit Schwerpunkt Personal und Recht (Bachelor of Arts) sowie der Zertifikatslehrgang Beteiligungsmanagement. Beide Studienangebote erfreuen sich

Das House of Labour am Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt am Main

MEILENSTEINE

Gründung der Academy of Labour
2015 bis 2018

Oktober 2015
Gründung der
Academy of Labour
am 14. Oktober 2015

2015/2016
Erste Weiterbildungsangebote
für den DGB, DGB Rechtsschutz
und die IG Metall

großer Beliebtheit. Der zweite Jahrgang des Zertifikatslehrgangs Beteiligungsmanagement hat im Januar 2019 begonnen. Im Herbst 2019 beginnt der vierte Jahrgang des Bachelorstudiengangs und zugleich der erste Jahrgang des Master of Business Administration (MBA) – Nachhaltiges Management. Für die Studierenden am House of Labour ist somit der Weg vom Lehrgang an der EAdA über den verkürzten Bachelorabschluss bis hin zum Masterabschluss an der Academy of Labour eröffnet.

Erfolgsmodell:

Studiengang Personal und Recht

Der Bachelorstudiengang Business Administration mit Schwerpunkt Per-

sonal und Recht (Bachelor of Arts) ist zum Wintersemester 2018 im vierten Jahrgang mit beachtlichen 15 Studierenden gestartet. Unter den Studierenden finden sich sowohl Kolleginnen und Kollegen aus Betriebsräten großer wie auch kleinerer Industrieunternehmen als auch hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen aus der IG Metall und weiteren Gewerkschaften. Die Studierenden schätzen die inhaltlichen Schwerpunkte des Studiums, die Praxisorientierung sowie die berufsintegrative Gestaltung der Lehrinhalte.

Der Bachelorstudiengang ist einmalig: Erstmals vermittelt ein be-

house of LABOUR

triebswirtschaftlicher Studiengang Themen wie Arbeitsbeziehungen, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung aus gesellschaftswissenschaftlicher Sicht. Der Studiengang verbindet theoretische Grundlagen aus den Bereichen Wirtschaft, Management, Organisation, Recht und Soziologie mit praktischem Wissen und der



September 2016
Beginn des Bachelorstudiengangs,
Business Administration –
Personal und Recht

Februar 2017
Beginn des Zertifikats-
lehrgangs Beteiligungs-
management



Oktober 2018
Abschlussfeier für die
ersten Absolventinnen
und Absolventen



Der Auftakt ist gelungen. Im Mai 2018 ließen die am Bau Beteiligten eine Zeitkapsel, den traditionellen Glücksbringer für den Bauherrn, einbetonieren. Von links nach rechts: Franz Julius Partes, Wolfgang Kienle (beide Geschäftsführer der IGEMET GmbH), Prof. Dr. Manfred Schubert-Zsilavecz (Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt), Jörg Hofmann (Erster Vorsitzender der IG Metall), Rainer Gröbel und Prof. Dr. Martin Allespach (beide Geschäftsführer der Academy of Labour), Patrick Burghardt (Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst)

Orientierung auf die Beschäftigten. Wichtiger Bestandteil des Studiums ist die Umsetzung eines Projekts in der Organisation, in der die Studierenden tätig sind. So bringen die Studierenden ihre beruflichen Erfahrungen in das Studium ein und können ihr neu erworbenes Wissen direkt in die berufliche Praxis übertragen.

Der Studiengang wird – wie auch der MBA Nachhaltiges Management in Kooperation mit der Steinbeis Business Academy angeboten. Die Zusammenarbeit mit der Steinbeis Business Academy und die Entwicklung des Bachelorstudiengangs sind

Meilensteine in der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Institutionen.

MBA Nachhaltiges Management

Im Master of Business Administration Nachhaltiges Management können die Studierenden die wichtigsten Schwerpunkte aus den Bereichen Führung und Personalentwicklung, Public Relations, Strategisches Management, Rechnungswesen, Außenwirtschaftliche Beziehungen sowie Angewandte Mikroökonomie im Sinne einer nachhaltigen und arbeitnehmerorientierten Prozess- und

Organisationsgestaltung vertiefen. Ein wichtiges Anliegen des House of Labour, die Bedeutung der Mitbestimmung in den Vordergrund zu stellen und einen Beitrag zur Veränderung und Verbesserung der Arbeitswelt zu leisten, kommt auch in diesem Studienangebot zum Ausdruck.

Sozialer Dialog sowie Austausch zwischen Wissenschaft und gewerkschaftlicher Praxis

Am House of Labour erlangen die Studierenden das geistige Rüstzeug für Fach-, Führungs- und Ma-

MEILENSTEINE

**Zukünftige Entwicklung
2019 bis 2021**

September 2019

Beginn des Master of
Business Administration –
Nachhaltiges Management



Herbst 2019

Umzug in den Neubau am Campus Westend
der Goethe-Universität Frankfurt
Eröffnung 2. Oktober 2019

nagementaufgaben stets mit Blick auf die Rolle der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung.

Mit dem Neubau entsteht ein neuer Ort des sozialen Dialogs und Austausches zwischen Wissenschaft, gewerkschaftlicher Praxis und Studierenden. Nicht zuletzt fördert das House of Labour die wissenschaftliche und politische Diskussion zu aktuellen Themen aus den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitsbeziehungen und Zukunft der Arbeit durch seine Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse.

Entwicklung neuer internationaler Studienangebote

Die Weiterentwicklung des Studien- und Seminarangebots am House of Labour beinhaltet auch die Entwicklung neuer internationaler Studienangebote, etwa einen Executive MBA. In Planung sind auch weitere Zertifikatsstudiengänge, unter anderem zu Strategischem Management, und Veranstaltungen zur Zukunft der Arbeit mit Teilnehmenden aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik. So wächst das House of Labour Schritt für Schritt zu einem europa-

weit renommierten Lehr- und Forschungsinstitut für Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen heran.

Weitere
Informationen:
[www.academy-
of-labour.de](http://www.academy-of-labour.de)



2019/2020

Ausbau des Studien- und Seminarangebots für Aufsichtsräte und Betriebsräte

2019/2020

Neue Veranstaltungen zur Zukunft der Arbeit

2021

Feier zum 100-jährigen Bestehen der Europäischen Akademie der Arbeit

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesund zu sein, ist von unschätzbarem Wert. Deshalb stellen wir unseren Beschäftigten ein umfangreiches Angebot bereit, um ihre Gesundheit zu fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen. Unsere Angebote entwickeln wir stetig weiter.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der IG Metall ist ganzheitlich angelegt. Ziel ist die Verankerung einer Kultur, die Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten stärkt. Die vielschichtigen Bedingungen und Ursachen von Gesundheit sollen dabei positiv beeinflusst und gefördert werden. Bei der Gesundheitsförderung richtet sich der Blick auf die individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten mit dem Ziel, die Gesundheit zu stabilisieren. Prävention zielt auf die Vermeidung von Krankheitsentstehung und die Minimierung von Krankheitsrisiken.

„Es ist mir wichtig, das Thema Gesundheit noch stärker als bisher in unserem Führungs- und Selbstverständnis zu verankern.“

Markus Würdemann,
Ressortleiter Personal- und
Gesundheitsmanagement

Die wichtigsten Säulen unserer Gesundheitsangebote und Kernprozesse bilden Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Wer in einer schwierigen persönlichen Situation besondere Unterstützung benötigt, kann sich an unsere kostenfreie externe Mitarbeiterberatung von INSITE wenden (siehe S. 56–57). Mit dem Gesundheits-Check-up 40 plus und dem BETSI-Programm runden wir das Konzept eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements ab.

DIE STRATEGISCHEN ZIELE DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

-  **Weiterentwicklung von Arbeitsorganisation, Strukturen und Prozessen als zentrale Voraussetzung für präventive Gesundheitsförderung.**
-  **Aufbau eines Verständnisses von Gesundheit als persönliche Kompetenz, das auf gesundheitsförderndes Verhalten der Beschäftigten abzielt.**
-  **Verbesserung der Motivation der Führungskräfte, eine gesundheitsförderliche Betriebskultur zu schaffen – Gesundheit als Führungsaufgabe.**

Angebote des Gesundheitsmanagements

Gesundheitsförderung	Seminare	Sucht
• Gesundheits-Workshop • BETSI/BETSI Balance • Gesundheits-Checkup 40 plus • Externe Mitarbeiterberatung inkl. FK-Coaching • Familienservice	• „Sich selbst und andere gesund führen“ (Führungskräfte) • „Fit und gesund“ (pol. Sek. und VA) • „Gesundheitskompetenz“ Trainees) • „AzubiFit“ (Auszubildende)	• Suchthilfe • Suchtprävention
Arbeitssicherheit	Arbeitsmedizin	BEM
• Gefährdungsbeurteilung • Grundbetreuung/Begehung • Unterweisung • Fahrsicherheitstraining	• Grundbetreuung/Begehung • Arbeitsmedizinische Vorsorge	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): • arbeitsplatzbezogene Risiken aufdecken • Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung ergreifen • geeignete Leistungen und Hilfen organisieren

Spezielle Angebote für Führungskräfte

Mit speziellen Angeboten für Führungskräfte legen wir einen Schwerpunkt auf „Gesunde Führung“ und wollen eine Führungskultur entwickeln, die unserem gewerkschaftlichen Selbstverständnis entspricht: Gute Führung soll die Gesundheit

und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten fördern. So sind beispielsweise die Gesundheits-Workshops ein geeignetes Instrument für den Dialog über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Beschäftigten und der

Führungskraft. Dazu ist das Thema Gesundheit als Modul in allen Führungskräfte-schulungen verankert. Außerdem werden zusätzliche Seminarreihen für Führungskräfte durchgeführt.

UNSER GESUNDHEITSTEAM

Das Gesundheitsteam der IG Metall hat sich neu aufgestellt. Wir sind für alle Beschäftigten da.

Karl-Heinz Wissel,
Gesundheitsberater
für BEM und Sucht

„Unser BEM trägt dazu bei, die Arbeitsfähigkeit nach Krankheit, Unfall und bei Sucht wiederherzustellen und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Die Arbeitsplätze der Betroffenen bleiben erhalten und Belastungen im Arbeitsumfeld können erkannt und minimiert werden.“

Petra Neurat-Pint,
Verwaltungsangestellte

„Gesundheitsmanagement ist mehr als Obstkorb und Rückenschule. Unsere vielseitigen Angebote sind ganzheitlich, vernetzt und nachhaltig. Das ist uns wichtig!“



Sabine Svatek,
Gesundheitsmanagerin

„Erfolgreich ist unsere Arbeit dann, wenn es gelingt, den Dialog über gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigten und Führungskräften zukünftig verstärkt anzuregen.“

Frank Jamrowski,
Fachkraft für
Arbeitssicherheit

„Es ist unser Ziel, gute Arbeitsplätze zu erhalten und neue Arbeitsmethoden in Einklang mit der Gesundheit zu bringen. Deshalb muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei allen Arbeitsprozessen berücksichtigt werden. Gefährdungsbeurteilungen sind dazu das zentrale Steuerungselement.“



Die Mitarbeiterberatung von INSITE

Die IG Metall bietet ihren Beschäftigten mit dem externen Beratungsangebot von INSITE zusätzliche Unterstützung, Entlastung und Hilfe bei beruflichen und persönlichen Fragestellungen.

ARBEIT & BERUF

von Stress bis Überforderung

FAMILIE & PARTNERSCHAFT

von Erziehungsfragen bis Ehekrisen

KÖRPER & SEELE

von Schlafstörungen bis Sucht und Burnout

PFLEGE & KINDERBETREUUNG

von Bedarfsanalyse bis Vermittlung

LIFE-BALANCE & GESUNDHEIT

von Selbstmanagement bis Therapieplatzsuche

KRITISCHE LEBENSLAGEN

von allgemeinen Belastungssituationen bis Notfälle und Krisen

RECHT & FINANZEN

von Rechtsfragen bis Budgetberatung

In manchen Situationen kann es hilfreich sein, mit einem oder einer Außenstehenden zu sprechen. Die externe Mitarbeiterberatung ist ein unabhängiger Beratungsdienst für alle Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements der IG Metall. Die Expertinnen und Experten von INSITE stehen bei beruflichen Problemen ebenso zur Seite wie bei persönlichen, familiären, gesundheitlichen oder rechtlichen Fragen.

Nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch ihre Angehörigen können den Service jederzeit kostenfrei in Anspruch nehmen. Alle Beratungen sind strikt vertraulich und unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht. Beim ersten Anruf wird das Anliegen geklärt und eine passende Beratung gefunden. Die Beratung kann im persönlichen Ter-



Der Service ist rund um die Uhr erreichbar.

Zu diesen und weiteren Themen unterstützt INSITE unsere Beschäftigten.

min, telefonisch oder online erfolgen. Auch eine anonyme Beratung ist möglich.

Vereinbarkeit von Familie und

Beruf: Familienservice

Ein Angebot im Rahmen der externen Mitarbeiterberatung ist der Familienservice. Er bietet persönliche Beratung rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So können sich Beschäftigte informieren, was im Fall von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen zu tun ist. Pflegende Angehörige erhalten beispielsweise Informationen zum Einstufungsverfahren von pflegebedürftigen Personen, über Zuschüsse zu Pflegekosten, zur Beschaffung und Finanzierung von Hilfsmitteln oder zu Unterbringungsmöglichkeiten. Eltern können sich individuell rund um das Thema Kinder beraten lassen, wie etwa zur Kinderbetreuung, Ferienbetreuung oder Notfallbetreuung. Der Lotsendienst hilft, den Weg zur richtigen Betreuungslösung zu finden und steht mit nützlichen Tipps auch zur Finanzierung der Betreuungskosten zur Seite.

DER „COACH“: BERATUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Speziell auf Führungskräfte zugeschnitten ist der „EAP-Coach“:

› **Gesund führen**

Unterstützung in der Führungsaufgabe und im Umgang mit Beschäftigten

› **Coaching**

Coaching rund um alle persönlichen Themen im Arbeitsumfeld

› **Veränderungsdynamik**

Umgang mit Veränderungen und deren Folgen

› **Notfälle & Krisen**

Sofort-Beratung bei Unfällen und Notlagen



267
Beschäftigte
haben 2018 die
Beratung in Anspruch
genommen.

Weitere Informationen:

Intranet/Personal/Gesundheitsmanagement/Externe Mitarbeiterberatung



25 Jahre

Rainer Krummeck Manfred Menningen
Sabine Schönekeß Iris Buch Thomas Kalkbrenner
Cornelia Lüders Bernd Hörnig Beate Fiedler
Joachim Beerhorst Claudia Rahman Antje Lehneis
Maria Wigger Marlis Dahne Holger Hanns Lorek
Petra Wlecklik Liane Lammel Petra Bauer Nicole Fromberger
Manfred Robert Tanja Sydow Rainer Gotthardt
Rita Simon Markus Koch Sylvia Karwatt
Carmen Hemmer-Detemple Petra Belzer
Frank Taufenbach Markus Ernst Ute Härtrich
Martina Bruse Birgit Mohme Regina Meißner
Jochen Alexander Hafner Katrin Studnik Bernd Kruppa Uwe Meinhardt
Josef Kaiser Gerhard Wick Carmen Ganter Ute Mayer-Koenig
Brigitte Ehry Beate Schubert Petra Freisleben Hans-Jürgen Groß
Karin Schneider Hans Wettengl Bärbel Kuhl
Margit Kronisch Susanne Voelckel
Petra Sommerfeldt

DIENSTJUBILÄEN
Herzlichen Glückwunsch!

40 Jahre

Cornelia Klose Bernhard Knopik Doris Wege
Ingrid Gier-Gröbel Georgine Metlicka Petra Neurat-Pint
Hans-Jürgen König Iris Becker Brigitta Fischer-Moudi
Wolfgang Söchtig Angela Riekeberg
Karin-Marianne Hansen Gabriele Röhrig Christina Flügge
Renate Nagel Mechthild Visse Robert Hiry

PERSONALKENNZAHLEN 2018

Personalstruktur	31.12.2017	31.12.2018	Veränderung
Anzahl Beschäftigte (=Vollzeitäquivalente)	2.458,2	2.456,5	-0,1%
politisch	1.255,9	1.256,1	0,0%
administrativ	1.056,7	1.054,3	-0,2%
gewerblich	145,6	146,0	0,3%
Beschäftigte nach Bereichen			
Vorstandsverwaltung	518,0	517,6	-0,1%
Auszubildende	12,0	11,0	-8,3%
Trainees	20,0	20,0	0,0%
Pool/Projekte	81,7	93,2	14,1%
Bezirksleitungen (BL)	204,2	209,4	2,5%
Geschäftsstellen (GS)	1.237,1	1.229,0	-0,7%
BZL/GS Erschließungsprojekte und SF	127,9	125,7	-1,7%
Bildungszentren	257,3	250,6	-2,6%
Hauptamtliche in Wahlfunktionen (Bev.)	224	215	-4,0%
Anzahl Beschäftigte (= Anzahl Köpfe)	2.627	2.631	0,2%
Durchschnittsalter der Beschäftigten	46,6	46,4	-0,4%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	15,0	15,2	1,3%
Frauenanteil			
Anteil Frauen an Mitgliedern	18,0%	18,1%	0,6%
Anteil Frauen in politischer Funktion	30,3%	30,3%	0,0%
Schwerbehinderte Menschen			
Schwerbehindertenquote	5,7%	5,7%	0,0%
Beitragsaufkommen in Tausend Euro			
Beitragsaufkommen	561.381	585.625	4,3%
Personalaufwand in Tausend Euro			
Personalaufwand	279.108	290.323	4,0%
Personalaufwand zu Beitragsaufkommen	49,7%	49,6%	-0,3%
Ausbildung			
Ausbildungsquote *	5,4%	4,3%	-20,4%
Trainees	20	20	0,0%
Auszubildende	58	48	-17,2%
Weitere Kennzahlen			
Eigenkündigungsquote **	0,9%	1,0%	9,9%
Ausscheiden über ATZ und Rente	28	64	–
Wechsel innerhalb der Organisation	200	196	–

Die Personalkennzahlen sind jeweils ohne geringfügig und befristet Beschäftigte. Die Angaben zur Vorstandsverwaltung sind inklusive der Treuhandverwaltung IGEMET. Die Angaben zu den Bildungszentren beinhalten auch das Jugendbildungszentrum Schliersee sowie die Kritische Akademie Inzell.

* = Stand 30.09.2018, Berechnungsgrundlage: Org.-Einheiten ab 10 Beschäftigte, Veränderung u. a. durch Neugliederung von VS

** = AN Kündigung

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion, Konzept und Gestaltung

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

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

Bildnachweise

IG Metall, Alexander Paul Englert

Druck

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main

Juni 2019

zum Download:

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



2018

Transformation – das war sicher eines der Schlagworte dieses Jahres. Die digitale Transformation, die unsere heutige Arbeit und die Arbeit der Zukunft maßgeblich bestimmt und Betriebe, Politik und Gewerkschaften vor große Herausforderungen stellt. Und innerhalb der IG Metall: die Transformation des Personalbereichs. Denn wir wollen nicht nur den Wandel in den Betrieben und unserer Gesellschaft gerecht gestalten. Genauso wollen wir die Arbeitsbedingungen für die hauptamtlichen Beschäftigten der IG Metall gut und fair gestalten. Dazu gehören Qualifizierungsmaßnahmen ebenso wie präventive Gesundheitsmaßnahmen oder die Möglichkeit lebensphasenorientierten Arbeitens. Dazu gehört auch die Bereitstellung moderner IT-Systeme die euch, die Beschäftigten, bei der Arbeit unterstützen. Außerdem haben wir in diesem Jahr auch euch gefragt: Mit der Hauptamtlichen-Befragung (HAB) haben wir erstmals eine umfassende Beschäftigtenbefragung innerhalb der IG Metall durchgeführt. Denn wir wollen wissen, wie es euch mit eurer Arbeit bei der IG Metall geht. Und wir wollen euch an der Weiterentwicklung der IG Metall beteiligen. Fast drei Viertel aller Hauptamtlichen der IG Metall haben an der HAB teilgenommen. Und 98 Prozent der Teilnehmenden haben angegeben, dass sie gerne bei der IG Metall arbeiten. Das ist ein riesiger Erfolg für uns. Wir freuen uns auf die gemeinsame Umsetzung der Ergebnisse mit euch! Vom ganzen Spektrum unserer Personalarbeit berichten euch hier Kolleginnen und Kollegen. **Viel Spaß beim Lesen!**