



Gewerkschaftliche
Bildungsarbeit | Vorstand

Wir wissen weiter!



Bildungs- und Beratungsangebote der IG Metall-Bildungszentren

KLAR.
KOMPETENT.
KOLLEGIAL.

BILDUNG
in der IG Metall



Vorwort Irene Schulz

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

für die IG Metall besteht zwischen Beständigkeit und Veränderung kein Widerspruch. So ist es auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Diese steht nach wie vor für solide Grundausbildung und vertiefende Spezialisierung. Zugleich hat sich unter den Schlagworten »Bildung und Beratung« ein weiteres Angebotssegment herausgebildet. Angetrieben wurde und wird diese Entwicklung u. a. durch betriebliche Ausdifferenzierung, zunehmend komplexere Unternehmensstrukturen und schneller getaktete Veränderungszyklen. Vertrauensleute, Interessenvertretungen und Verwaltungsstellen wünschen und brauchen häufiger betriebsnahe Begleitung durch »die Bildungsarbeit«.

Mit Begriffen wie maßgeschneidert, inhouse, passgenau, individuell, gremien- und projektbezogen, prozessbegleitend und betriebsnah beschreiben wir in der IG Metall einen sehr bunten und ausgesprochen anspruchsvollen Kanon an Bildungsangeboten. Die Tücke bei großer Vielfalt ist: Die guten Erfahrungen bleiben zu oft im Verborgenen. Das wollen wir ändern.

In dieser Broschüre stellen wir nun 23 gelungene Bildungs- und Beratungsangebote der Bildungszentren vor. Diese sind in enger Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen, Interessenvertretungen und Vertrauensleuten entwickelt und umgesetzt worden. Diese Beispiele stehen exemplarisch für eine Vielzahl weiterer Angebote. Sie zeigen das Spektrum der Möglichkeiten und sollen zum Weiterdenken und Nachfragen anregen.

Ich möchte mich bei allen »Beispielgeberinnen und Beispielgebern« herzlich bedanken und wünsche euch weiterhin viel Erfolg.

Irene Schulz



Nah am Betrieb und nachhaltig in der Wirkung

Ein Interview mit Ulrike Obermayr

Als Leiterin des Funktionsbereichs Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (FB GBi) beim Vorstand koordiniert Ulrike Obermayr die Bildungsarbeit der IG Metall. Zuvor war sie in der Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten der IG Metall aktiv, hat im Bildungszentrum Schliersee Grundlagenseminare für junge Gewerkschaftsmitglieder geleitet, eine mehrjährige systemische Ausbildung für Beratungsprozesse absolviert und viele Veränderungs- und Entwicklungsprozesse in Verwaltungsstellen der IG Metall beratend begleitet. Kurz – Ulrike kennt die Bildungsarbeit der IG Metall »in- und auswendig«.



Ulrike Obermayr
Leiterin des Funktionsbereich
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Angebote der Bildungszentren werden in den zentralen Bildungsprogrammen und im Internet vorgestellt. Wozu also ein weiteres Programmheft?

Die Bildungszentren der IG Metall bieten über unsere Programme rund 335 verschiedene Seminartypen mit über 1.000 Seminarterminen an. Dennoch bleibt die betriebsnahe Bildungsarbeit der Bildungszentren meist unerwähnt. Dieses wichtige Arbeitsfeld hat sich seit den 90er Jahren kontinuierlich entwickelt. Wir reagieren damit auf Anforderungen aus der IG Metall und den Betrieben. Diese wünschen sich zunehmend unmittelbar Unterstützung durch die Bildungszentren bei betrieblichen Prozessen. Der Gewerkschaftstag 2006 hatte uns dann den Auftrag gegeben, dieses Feld unter dem Titel »Bildung und Beratung« für die IG Metall zu definieren. Diese Broschüre zeigt ja sehr deutlich: Bildungsarbeit ist heute ungeheuer vielfältig geworden. Dies gilt für Formate ebenso wie für Inhalte und Methoden. Da ist es wichtig, immer wieder ein gemeinsames Verständnis für die Bildungsarbeit der IG Metall herzustellen, und das tun wir eben auch mit dieser Broschüre.

Die Broschüre hat den Titel »Bildungs- und Beratungsangebote«. Was bedeutet das bei der IG Metall?

Kurz gesagt: die Verbindung von nachhaltigem Lernen und konkreter Problemlösung. Mit diesem Ansatz unterscheiden wir uns auch von kommerziellen Anbietern. Die versprechen nicht selten schnelle, einfache Lösungen, wo dies gar nicht möglich ist. Das machen wir nicht! Das Gemeinsame der hier vorgestellten Angebote ist, dass immer ganz präzise betriebliche Themen und Prozesse lösungsorientiert begleitet und zugleich der nachhaltige Erfolg und Wissensaufbau mitgedacht werden. Das einzelne Angebot ist nicht isoliert zu verstehen. Über die Beteiligung der Bildungszentren und Verwaltungsstellen ist jedes Angebot eingebunden in das Netzwerk der IG Metall. Selbstverständlich geht es uns auch immer um eine sinnvolle, über das akute Thema hinausgehende Bildungsplanung.

Also keine Abkehr von der »klassischen« Bildungsarbeit?

Auf keinen Fall! Beides hat Vor- und Nachteile. Es gibt keine Alternative zu einer soliden Ausbildung. Wer schon mal im Urlaub probiert hat mit wenigen Sätzen in einer fremden Sprache zurechtzukommen der weiß: Um sich eigenständig ausdrücken zu können, braucht es das ganze Alphabet, den ganzen Wortschatz. So ist es auch mit der Interessenvertretung. Um selbstbewusst handeln zu können, braucht es ein solides Basiswissen. Zudem ist in klassischen Seminarformaten die Distanz zum Betrieb, dieses »Mal Raus Kommen« ein großer Vorteil. Man kann sich befreiter neuen Themen widmen. Mit etwas Abstand erkennt man Zusammenhänge und Entwicklungsräume oft besser. Der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Regionen und Betrieben ist immer ein Gewinn und eröffnet neue Möglichkeiten. Auf all das wollen wir als IG Metall auf keinen Fall verzichten. Ganz klar: Klassische Seminararbeit und »Bildung und Beratung« ergänzen sich zum Nutzen der Teilnehmer(innen).

Und was sind die Vor- und Nachteile von Bildung und Beratung?

Für die Teilnehmer(innen) besteht der Vorteil darin, dass sie in ihrer Arbeit sehr konkret Unterstützung erfahren. Analyse, Wissensaufbau, Anwendung, Reflexion und Korrektur – dieser Prozess wird strukturiert und systematisch von erfahrenen Referent(inn)en begleitet. Bildung kann damit deutlich besser zu einer veränderten Praxis führen. Aber, leichter ist das nicht! Veränderungen stoßen in der Regel auch auf Widerstände. Da gibt es bei den Beteiligten schon mal »blaue Flecken«. Das auszuhalten und zu überwinden ist ja Teil des Lernprozess. Damit diese Angebote ihre Wirkung entfalten können und kein Frust entsteht, müssen meist viele Akteure einbezogen werden. Es braucht Konsens und Verbündete im Betrieb und die Verwaltungsstelle der IG Metall sollte unbedingt auch eingebunden sein. Diese Abstimmungs- und Umsetzungsprozesse sind aufwendig und manchmal ist schon die Terminfindung eine echte Herausforderung.

Warum sind gerade die Bildungszentren gute Partner?

Die IG Metall arbeitet auf allen Ebenen mit vielen verschiedenen externen Beraterinnen und Beratern gut zusammen. Das stellen wir auch nicht infrage. Auch wir arbeiten erfolgreich mit externen Experten. Dennoch haben die Bildungszentren eine besondere Ausgangsposition: Die Referent(inn)en haben die nötige Distanz für eine gute Begleitung und zugleich wissen sie durch ihre Seminarpraxis viel über die betrieblichen Zusammenhänge; die Bildungszentren sind Kompetenzzentren und die Referent(inn)en kennen die IG Metall so gut, dass Expert(inn)en nach Bedarf hinzugezogen werden können. Die Verbindung von inhaltlicher und methodischer Kompetenz trägt nachhaltig zum Erfolg der Arbeitsprozesse bei.

UNSER PLUS: EIN STARKES TEAM



ANGEBOTSSTRUKTUR

23 Beispiele zum Nachfragen und Weiterdenken



Seite 12-25

FACHBERATUNG DURCH EXPERT(INN)EN Mit Blick von außen – fokussiert ans Ziel

Bei diesen Angeboten steht zunächst das Thema im Fokus: Meist geht es um sehr spezielle, für den Auftraggeber neue Fragen. Oft gibt es großen Handlungsbedarf oder den Wunsch, ein Thema anzupacken, aber noch wenig Wissen und inhaltliche Tiefe. In diesem Fall fungieren Bildungsreferent(inn)en wie Übersetzer(innen): Sie haben ein ganz bestimmtes Fachwissen (wie z. B. Geschichte, Personalmanagement, Betriebswirtschaft, Industrie 4.0), sie kennen den betrieblichen Kontext und sie können Entwicklungsprozesse anstoßen. In vielfältigen, passgenauen Formaten werden Inhalt und Praxis in Verbindung gebracht.



Seite 28-45

AUSBILDUNGSREIHEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS Schritt für Schritt Kompetenzen aufbauen

Die IG Metall bietet für verschiedene Zielgruppen und Anforderungen betriebsnahe Ausbildungsreihen an. Diese verbinden in idealer Weise Wissensaufbau in Seminareinheiten und beratende Unterstützung bei der Umsetzung im Betrieb. Dass Teilnehmer(innen) und Referent(innen) über einen längeren Zeitraum zusammentreffen, verbessert die reflektierte Anwendung des Gelernten. In fast allen Ausbildungsreihen werden betriebliche Projekte bearbeitet.



Seite 48-61

MODERATION UND PROZESSBEGLEITUNG Komplexe Fragestellungen souverän handhaben

Interessenvertretung im Betrieb bedeutet im besten Fall Veränderung und Verbesserung im Interesse der Beschäftigten. Oft werden Veränderungen aber auch durch Entscheidungen der Unternehmen ausgelöst. Meist ergeben sich komplexe Prozesse mit vielen unterschiedlichen Akteuren. Die Bildungszentren unterstützen Gremien im Betrieb, gemeinsam die bisherige Praxis zu überprüfen, Positionen zu finden und neue Wege zu gehen.



Seite 64-71

KONTAKT Gemeinsam das passende Angebot finden

Jedes Thema, jede Gruppe und jeder Prozess hat im Einzelfall ganz eigene Facetten: Fachthemen stellen sich in jedem Betrieb anders und mit vielen Besonderheiten dar. Gremien unterscheiden sich in ihrer formalen Voraussetzung, aber auch aufgrund der verschiedenen Persönlichkeiten. Veränderungs- und Entwicklungsprozesse haben ganz unterschiedliche Dynamiken, insbesondere, wenn diese mit Konflikten einhergehen. Das passende Angebot lässt sich am besten in einem guten Gespräch entwickeln.



Fachberatung durch Expert(inn)en Mit Blick von außen – fokussiert ans Ziel

| | |
|---|----|
| » Tarifverträge umsetzen – Beispiel: Berlin-Brandenburg-Sachsen und Küste | 12 |
| » Arbeit 4.0 – ein Entwicklungsthema für BR- und VL-Arbeit | 14 |
| » GJAV-Starthilfe – Konstituierung und strategische Planung | 16 |
| » Geschichte vor Ort – Beispiel: Offenbach | 18 |
| » Personalentwicklung und -qualifizierung – Prozessbegleitung bei Bosch Rexroth | 20 |
| » Startschuss für Wirtschaftsausschüsse – bei der Gründung unterstützen | 22 |
| » Bildungswerbung und -beratung – Die Initiative: »Eine Stunde für die Bildung« | 24 |

Tarifverträge umsetzen

Beispiel: Berlin-Brandenburg-Sachsen und Küste



Betriebliche Interessenvertreter(innen) bekommen Knowhow und Unterstützung bei der Durchsetzung und Anwendung von Haus- und Anerkennungstarifverträgen.

THEMA Seit Jahren nimmt die Tarifbindung ab, viele Betriebe in Ostdeutschland waren erst gar nicht tarifgebunden. Die Folgen sind schlechte Entlohnung, Intransparenz und Willkür der Arbeitgeber. Die Durchsetzung von Anerkennungstarifverträgen hat daher für die IG Metall in diesen Bundesländern einen besonders hohen Stellenwert. Ziel dieser Bildungs- und Beratungsangebote ist es, die Interessenvertretung bei der Mobilisierung von Mitgliedern zur Durchsetzung von Tarifverträgen mit Kommunikationstraining und Argumentationshilfe zu unterstützen und bei der Umsetzung im Betrieb zu beraten.

VORGEHEN Das Bildungszentrum Berlin arbeitet eng mit den Bezirksleitungen Berlin-Brandenburg-Sachsen und Küste zusammen. Dazu gehören Schulungen über Tarifverträge ebenso wie passgenaue Beratungen zu Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebe. Die Angebote werden grundsätzlich mit

den betrieblichen Akteuren und der Verwaltungsstelle abgestimmt und mit deren Beteiligung durchgeführt.

ZIELGRUPPE Betriebsratsgremium eines Betriebes.

FORMAT Die Tarifvertragsschulungen setzen sich aus unterschiedlichen Modulen zusammen. In Berlin dauern diese in der Regel 2 bis 3 Tage. Als Zeitrahmen werden 6 Monate geplant. Die Module werden nach Bedarf im Betrieb oder im Bildungszentrum durchgeführt.

INHALTE Die Module verbinden fachliche, kommunikative und strategische Aspekte der Tarifpolitik im Betrieb. Es werden Kenntnisse über TV allgemein und die des jeweiligen Bezirks, Grundkenntnisse und Gestaltungsräume vermittelt. Mit den Gremien wird eine betriebliche Strategie erarbeitet. So wird z. B. insbesondere bei der Einführung des Entgelttarifvertrags Wert auf die aktive Beteiligung der Mitglieder gelegt. Um die notwendige Stärke im Ringen um einen Tarifvertrag zu erlangen, wurde das Ansprache-Konzept zur Tarifrunde 2015 um Methoden des Organizing ergänzt.



ERFAHRUNGEN Die Anforderungen an die Prozessbegleitung von Tarifvertragsverhandlungen sind breit gefächert. Es gibt unterschiedliche Fragestellungen, je nachdem, ob die Interessenvertretung in einem Betrieb »auf dem Weg« zu einem Tarifvertrag ist (Siemens in Leipzig), gerade einen Anerkennungstarifvertrag erstritten hat (DGH Group Dresden) oder erstmals einen Haustarifvertrag durchsetzen will (Hanse Yacht GmbH). Aus diesem Grund sind die Formate, welche das BiZ Berlin in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall vor Ort und den Betrieben erarbeitet hat, in Inhalt, Dauer und Struktur entsprechend vielfältig.

ERFOLGE Tarifverträge zu gestalten und beteiligungsorientiert umzusetzen ist eine hohe Anforderung an Betriebsräte. Durch die prozessbezogene betriebliche Begleitung der Gremien konnten im Verlauf Wissenslücken geschlossen, Konflikte erkannt und bearbeitet werden.

ANBIETER BiZ Berlin, Lohr – Bad Orb, Sprockhövel und Kritische Akademie Inzell.

Arbeit 4.0 – ein Entwicklungsthema für BR- und VL-Arbeit

Betriebsräte und Vertrauensleute reflektieren und erfahren, wie Industrie 4.0 die Arbeits- und Lebensbedingungen verändert. Unternehmensstrategien werden mit den Positionen der Gewerkschaften abgeglichen und Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit 4.0 und Bildung 4.0 diskutiert.

THEMA Das Internet der Dinge und Dienste revolutioniert alle Lebensbereiche der Menschen und schafft neue Formen der Wertschöpfung. In der SMART-Fabrik – der vernetzten Fabrik – sind hochkomplexe Abläufe mit hoher Produktivität dezentral steuerbar. Stark individualisierte Produkte werden noch im Produktionsprozess angepasst. Wer aber kümmert sich um die arbeitspolitischen Konsequenzen und Herausforderungen für die Beschäftigten? Dies zu tun ist Ziel der Angebote Arbeit 4.0.

VORGEHEN Das Bildungszentrum Beverungen schafft in enger Abstimmung mit den Auftraggebern ein Bildungsangebot, das über den fachlich-technischen Ansatz hinausgeht und an den Erfahrungen der Teilnehmer(innen) ansetzt. Durch eine IG Metall

interne Expertise und die Einbindung in externe Netzwerke verfügen wir über aktuelle, praxisrelevante Kenntnisse.

ZIELGRUPPEN Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder und Referent(inn)en.

FORMATE Die Zeitstruktur wird an die Erfordernisse der Zielgruppe angepasst. Umgesetzt wurden bislang Formate von drei Stunden vor Ort, Veranstaltungsreihen und mehrtägigen Seminaren im Bildungszentrum.



» Wir stecken im Betrieb mittendrin in Veränderungsprozessen und zwar schon ziemlich tief. Mich hat erschreckt, wie wenig wir das Thema bislang beeinflussen. Es geht doch um unsere Zukunft. Die Veranstaltung rüttelt wach und regt an, im Betrieb konkret mitzugestalten. «



Claus Lamek,
Vertrauensmann
bei VW in Wolfsburg

INHALTE Die Angebote zur Industrie 4.0 geben einen Überblick über die Stufen der industriellen Entwicklung, die Wegbereiter und Leitbilder der Akteure und über fachliche Aspekte wie z. B. die Bausteine der SMART-Fabrik, deren Auswirkungen und Gestaltungsbedarfe. Zur Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten gehört die Reflexion der eigenen Rolle in der BR- und VL-Arbeit. Was hat noch Gültigkeit, was muss überdacht werden und was brauchen wir, für die Gestaltung dieser neuen Handlungsfelder? Mit Referent(inn)en erarbeiten wir, wie das Thema Industrie 4.0 in Seminaren bearbeitet werden kann.

ERFAHRUNGEN Mit diesen Seminaren beschreiten wir Neuland. Kriterien für die Mitgestaltung der technologischen Veränderungen müssen erst entwickelt werden. So hat z. B. eine Umfrage in 40 Projektbetrieben in der Region Ostwestfalen-Lippe gezeigt, dass in den letzten Jahren enorme Investitionen in Anlagen und Software getätigt wurden, ohne dass die Interessenvertretungen die Bedeutung für ihre Arbeit erkannt haben.

ERFOLGE Die systematische Aufarbeitung der Alltagserfahrungen hat den Blick der Teilnehmenden geschärft und auf die Arbeitsabläufe gerichtet. Handlungsdruck, aber auch Chancen der Einflussnahme haben Mut zum Einmischen gemacht.

ANBIETER Alle Bildungszentren.



ZdA ZUKUNFT DER ARBEIT
IG METALL

GJAV-Starthilfe

Konstituierung und strategische Planung

Neu gewählte Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen bekommen Grundlagen der GJAV vermittelt und erhalten Unterstützung bei der strategischen Ausrichtung der GJAV-Arbeit.

THEMA Bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die Fluktuation aufgrund der Altersgrenze deutlich höher als bei anderen Gremien im Betrieb. So wurden auch bei Osram viele Mitglieder neu in die JAV und GJAV gewählt. Ziel des Seminars war es, einen Austausch zwischen den Erfahrenen und Neuen zu organisieren, Grundlagen der GJAV-Arbeit zu vermitteln und konzernspezifische Belange zu thematisieren.

VORGEHEN Angeregt durch den Gesamtbetriebsrat wurden Ziele und Anforderungen an das Seminar mit dem GBR und dem bisherigen GJAV-Vorsitzenden abgestimmt und vom Bildungszentrum umgesetzt. Auch der Unternehmensbetreuer der IG Metall und die Jugendsekretäre der Verwaltungsstellen waren eingebunden.

FORMAT Eine Woche im Bildungszentrum.

ZIELGRUPPE Mitglieder der GJAV, deren Stellvertreter(innen) und einige GBR-Mitglieder.

INHALTE Themen des Seminars sind: gesetzliche Grundlagen, Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen der GJAV-Arbeit. Dies insbesondere in Abgrenzung zu den JAVen der Standorte und in Zusammenarbeit mit dem GBR und dem KBR. Konkret greifbar werden diese Fragen bei der Gestaltung von Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen. Mit der Methode »Kooperationsspiel« können wichtige Erkenntnisse gewonnen und Verabredungen für die Zusammenarbeit getroffen werden.

ERFAHRUNGEN Sowohl die Teilnehmer(innen) als auch der GBR-Betreuer waren mit dem Seminar sehr zufrieden. Dass der GBR-Betreuer (Werner Leyer) in diesem Fall auch der GBR-Vorsitzende war, unterstreicht den hohen Stellenwert der JAV- und GJAV-Arbeit.

INHALTLICHE SCHWERPUNKTE DES SEMINARS WAREN DIE THEMEN:

- 1 Übernahme der Auszubildenden vor dem Hintergrund von Umstrukturierung sichern
- 2 Übertragung der Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Ausbildung auf den Konzern
- 3 Sicherung der Qualitätsstandards in der Ausbildung in allen Standorten

Diese wurden nach der Systematik »Problemanalyse – Zielformulierung – Prozessplanung« bearbeitet. Auf die Beteiligung der Auszubildenden wurde bei der Umsetzung besonders geachtet.

ERFOLGE Die Verbindung von Grundlagenbildung für die GJAV-Arbeit und strategischer Planung, Konstituierung der GJAV und Wahl der Vorsitzenden schafft optimale Voraussetzungen für einen guten Start. Die GJAV Osram hat als Gremium »zusammengefunden« und kann die verabredeten Vorhaben mit neuem Schwung angehen.

ANBIETER BiZ Schliersee und Sprockhövel.

» Aus der Erfahrung der letzten Klausur der GJAV haben wir uns entschlossen, den Beginn der neuen Amtsperiode auf neuen Wegen zu beschreiten. Wichtig war für uns, zuerst das Team der gewählten Jugendvertreter zusammenzubringen. Am Schliersee gibt es die besten Voraussetzungen für einen guten Ablauf, vor allem aber eine gute Seminarleitung. Rückblickend betrachtet kann ich Gremien, die von verschiedenen Standorten kommen, eine Klausur mit direkt nachfolgender Besetzung der Ämter und Funktionen unter fachkundiger Leitung nur wärmstens weiterempfehlen. «



Werner Leyer
Gesamtbetriebsrat bei Osram

Geschichte vor Ort

Beispiel: Offenbach

Interessierte Verwaltungsstellen und Betriebsgruppen erhalten Grundlagen und Unterstützung bei der Entdeckung ihrer Geschichte im Zusammenhang mit der IG Metall.

THEMA »Die eigene Geschichte sichtbar machen« war das Anliegen der IG Metall in Offenbach. Seit den 60er Jahren hatten Werkschließungen eine Transformation der Stadt ausgelöst. Diese hat das Innenleben der IG Metall in Offenbach, die betriebspolitische Arbeit, die Bildungsarbeit und das politische Engagement geprägt. Die Entwicklungen sollten aufbereitet und in einer Broschüre veröffentlicht werden.

VORGEHEN Die IG Metall-Verwaltungsstelle Offenbach bat um Unterstützung durch das IG Metall-Bildungszentrum Berlin. Kolleg(inn)en aus Offenbach besuchten zur Vorbereitung ihres Projekts das zentrale Seminar »Geschichte vor Ort« in Berlin. Hier werden Grundlagen historischen Arbeitens vermittelt und die Teilnehmenden konzipierten ihre Geschichtsprojekte und Fragen. Chaja Boebel vom BiZ Berlin hat dann die Arbeit in Offenbach begleitet und die Projektgruppe kontinuierlich beraten.



Offenbacher Metallerrinnen kämpfen für ihre Rechte.

FORMAT Die zeitliche Strukturierung ist vom Projektvolumen und Quellenzugang abhängig. Die erste Recherche in Archiven und Interviews dauerte ein Dreivierteljahr. Vor Ort wurden dann vier Unterstützungsworkshops von unterschiedlicher Dauer durchgeführt.

ZIELGRUPPE Geschichtswerkstattarbeit eignet sich für jede Gruppe. In Offenbach waren betriebliche Funktionär(innen) und Funktionäre, Referent(inn)en und aktive Rentner(innen) dabei.

INHALTE Anhand eines zweigliedrigen Zeitstrahls wurden ein erzählender Leitfaden und thematische Inseln dargestellt. Der Zeitstrahl legt die allgemeine politische Entwicklung neben die spezifische Situation in Offenbach. Thematisch wurde die Entwicklung der Vertrauensleute, der Bildungsarbeit und das Verhältnis von IG Metall und Friedensbewegung aufbereitet. Durch Zeitzeugeninterviews ergab sich die Möglichkeit, über 1963 hinaus einen Blick in die Nachkriegszeit zu werfen. Generell gilt: Erarbeitet werden kann nur, was sich mit Materialien unterlegen lässt. Der Umgang mit historischem Material wird im Seminar »Geschichte vor Ort« vermittelt.



ERFAHRUNGEN Historisches Arbeiten ist spannend, aber auch mühsam und kompliziert. Die Gefahr, sich von der Fülle des Materials überwältigen zu lassen, ist groß. Es sollte unbedingt ausreichend Zeit eingeplant werden.

Inzwischen haben verschiedene Gruppen in der IG Metall »ihre« Geschichte erforscht: Betriebsräte von Siemens in Berlin haben sich mit der Zerschlagung der Gewerkschaften und dem Schicksal der Siemens-BRs 1933 befasst. Die IG Metall Magdeburg ist dabei, ein Buch zu den letzten 150 Jahren zu erarbeiten. Ehemals Beschäftigte der Firma Norgren in Großbettlingen schreiben über den Streik und die Schließung ihres Werkes.

ERFOLGE Geschichtsprojekte sind dann sinnvoll, wenn sie zu konkreten Ergebnissen führen. Im Falle Offenbachs erschien eine Broschüre, die auch für die regionale Bildungsarbeit und die Mitgliederwerbung eingesetzt wird.

ANBIETER BiZ Berlin.

Personalentwicklung und -qualifizierung

Prozessbegleitung bei Bosch Rexroth

Mitglieder des Betriebsrats eines Unternehmens werden in den Themen Personalentwicklung und -planung, Berufsbildung und Qualifizierung handlungsfähig.

THEMA Älter werdende Belegschaften begleiten die Restrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen bei der Umgestaltung von Produktionssystemen. Neue Arbeitsabläufe und Strukturen in Verbindung mit dem demografischen Wandel wirken sich auf die betriebliche Personalentwicklung aus und tangieren die Arbeit des Betriebsrats, auch hinsichtlich der Themen Personalplanung, Qualifizierung und Berufsbildung. Diese werden durch die Auswirkungen des demografischen Wandels noch verstärkt. Ziel der Beratung ist eine verbesserte Handlungsfähigkeit aller Betriebsräte im Themenfeld.

VORGEHEN Die Thematik wurde auf einer Betriebsräteversammlung präsentiert. Aus der Debatte wurde ein Arbeitsteam des GBR initiiert. Die Beratungsanfrage des GBR an das IG Metall-Bildungszentrum Lohr ergab sich aus einer Projektarbeit mit dem IG Metall-Vorstand. Die Frage- und

Problemstellungen des GBR waren Ausgangspunkt der Praxisberatung und Qualifizierungsbausteine.

FORMAT Das Arbeitsteam des GBR wurde 2 Jahre in einem vierteljährlichen Rhythmus bei seinen Arbeitstreffen vom Bildungszentrum begleitet.

ZIELGRUPPE Mitglieder des Arbeitsteams des GBR.

INHALTE Die gesamte Arbeit kann als integrierter Bildungs- und Beratungsprozess gesehen werden. Nach einer intensiven Bestandsaufnahme zur Personalstruktur im Unternehmen wurden Konsequenzen für die Personalplanung und Qualifizierungspolitik gezogen (z. B. Umsetzung von BVn) und Vorschläge für Handlungsstrategien und Mitbestimmung sowohl für den GBR als auch für Betriebsräte an den Standorten entwickelt. Das Arbeitsteam hat Vorlagen für die Praxis z.B. zur Personalstrukturanalyse erstellt und es wurden Inhouse-Seminare für BR der Standorte verabredet. Die Besichtigung von Arbeitssituationen im Betrieb war ebenso Bestandteil, wie Unterstützung für die Kommunikation der Themen.

ERFAHRUNGEN Während der mehr als zweijährigen Zusammenarbeit wurde ein Vertrauensverhältnis zwischen Beratern und Betriebsräten aufgebaut. Das Arbeitsteam kann trotz personeller Umbrüche auch in Zukunft und mit Blick auf zukünftige Themen (z. B. Industrie 4.0) stabil arbeiten. Besonders hilfreich ist es, einen klaren Beteiligungsprozess für die Identifikation des Qualifikationsbedarfs zu haben, um damit die aktuellen betrieblichen Instrumente und Anforderungen im Rahmen der Mitgestaltung zu bedienen.

ERFOLGE Die Ergebnisse des Arbeitsteams fließen in die Arbeit des GBR und der BR ein. Sie werden auf Betriebsräteversammlungen diskutiert und sind zum Teil in Betriebsvereinbarungen umgesetzt. Es wurde u. a. eine Handlungshilfe »von BR für BR« erstellt.

ANBIETER BiZ Lohr – Bad Orb und Sprockhövel.

DIE HANDLUNGSHILFE »von Betriebsräten für Betriebsräte« und die »Vorlagen für die Praxis« z. B. zur Personalstrukturanalyse können im BiZ Lohr abgefragt werden.



Startschuss für Wirtschaftsausschüsse – bei der Gründung unterstützen

Das Tagesseminar »Startschuss für Wirtschaftsausschüsse« bietet Betriebsräten und Mitgliedern von neuen Wirtschaftsausschüssen Impulse und Informationen für mehr qualifizierte Mitsprache in wirtschaftlichen Angelegenheiten.



THEMA Die Wirklichkeit der Wirtschaftsausschuss-(WA-)Arbeit hinkt oft den Möglichkeiten der Betriebsverfassung und den selbst gesetzten Ansprüchen hinterher. Hier setzt das Seminar an: Es regt zu deren Gründung an, bietet erste Orientierung über Aufgaben und Möglichkeiten und erörtert mit den (zukünftigen) Mitgliedern Bildungsbedarf und -angebote.

VORGEHEN Das Bildungszentrum Beverungen hat das Angebot entwickelt, Verwaltungsstellen rufen es bei Bedarf ab. Die Inhalte werden mit den Sekretär(inn)en der IG Metall und Betriebsratsgremien aus einem Themenkatalog ausgewählt. So passt sich das Seminar an die konkreten Bedarfe, Vorkenntnisse und Arbeitsstände der Teilnehmer(innen) an.

FORMAT »Startschuss für Wirtschaftsausschüsse« ist ein Tagesseminar. Möglich sind Schulungen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus mehreren Unternehmen in einer Verwaltungsstelle oder Inhouse-Seminare mit kompletten Gremien. Auch im Rahmen von BR-Klausuren kann das Format verwirklicht werden.

ZIELGRUPPE Das Angebot richtet sich an Betriebsräte aus Unternehmen, in denen die Gründung eines WA geplant oder gerade erst erfolgt ist, sowie an die zukünftigen oder neuen Mitglieder des WA.

INHALT Das Seminar bietet einen ersten Überblick über Sinn und Zweck, Möglichkeiten und Grenzen, rechtliche Grundlagen, arbeitsorganisatorische Anforderungen und Durchsetzungsmöglichkeiten des WA-Gremiums. Zudem werden gemeinsam mit den Teilnehmenden Bildungsbedarfe ermittelt und Orientierung zu den zentralen Angeboten der IG Metall in diesem Themenfeld gegeben.

ERFAHRUNGEN Das Angebot wurde vielfach durch verschiedenste Verwaltungsstellen abgerufen. Entscheidend für den Erfolg der »Startschuss«-Tagesseminare ist, dass sie sinnvoll in längerfristige Arbeits- und Entwicklungsprozesse vor Ort eingebunden werden und die Teilnehmer(innen) dazu motivieren, die weiterführenden Bildungsangebote wahrzunehmen. So können sie zu einem wichtigen Meilenstein in der Verbesserung der Mitbestimmungspraxis werden.

BISHER BEARBEITETE THEMEN:

- » Gründe für und Vorgehen bei der Bildung eines WA
- » Anforderungen an die Mitglieder des WA
- » Rechtsgrundlagen, Rechte und Pflichten des WA und seiner Mitglieder
- » grundlegende Anforderungen an die Arbeitsorganisation des WA
- » Bildungsbedarfe und -angebote für WA-Mitglieder

ERFOLGE Das Angebot hat in zahlreichen Unternehmen entscheidend zur Gründung und/oder Aktivierung von WA beigetragen. Auch hat es die Wahrnehmung der IG Metall als kompetente Partnerin im Handlungsfeld (betriebs-)wirtschaftlicher Angelegenheiten und die Vernetzung zwischen der örtlichen und der zentralen Ebene gestärkt. Schließlich hat es in vielen Fällen WA-Mitglieder oder ganze Gremien zur besseren Wahrnehmung bestehender weiterführender Bildungsangebote mit betriebswirtschaftlichem Bezug angeregt.

ANBIETER BiZ Beverungen, Sprockhövel und Kritische Akademie Inzell.

Bildungswerbung und -beratung

Die Initiative: »Eine Stunde für die Bildung«

Bildungsbeauftragte und -berater, Referent(inn)en, OV-Mitglieder, Sekretärinnen und Sekretäre der IG Metall erhalten Informationen und Instrumente für gezielte und erfolgreiche Bildungsberatung im Betrieb.

THEMA Die IG Metall bietet ein vielfältiges und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot, das gut genutzt wird. Dennoch ist es in vielen Betrieben kaum bekannt, es findet keine systematische Bildungsplanung statt, die Wahl des Bildungsanbieters wird nicht diskutiert. Die Betreuungssekretärinnen und -sekretäre der IG Metall haben oft keine Zeit für gezielte Bildungsberatung. Ziel der Angebote ist es, die Bildungsstruktur der IG Metall zu kennen und das passende Seminar für die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen zu finden.

VORGEHEN Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (FB GBi) hat zur Vorbereitung der BR-Wahl 2010 unter der Überschrift »Eine Stunde für die Bildung – eine Stunde, die sich lohnt« Material für die Bildungswerbung und Bildungsberatung entwickelt. Dieses wurde allen IG Metall-Verwaltungsstellen und



den Kooperationspartnern in der regionalen Bildungsarbeit zur Verfügung gestellt. Viele Verwaltungsstellen sind daraufhin auf den FB GBi zugekommen, um die Materialien und Instrumente vor Ort vorzustellen sowie betrieblich geeignete Vorgehensweisen zur Bildungsplanung zu entwickeln.

FORMAT Die betriebsnahen Workshops wurden in einem Zeitraum von drei Stunden bis zu einem Tag durchgeführt. Im Bildungsprogramm wird auch ein dreitägiges Seminar mit Erfolg angeboten.

ZIELGRUPPE Bildungsbeauftragte des Betriebsrats, Bildungsberater, Mitglieder im Ortsvorstand und Referent(inn)en einer Bildungsregion und Betreuungssekretärinnen und -sekretäre der IG Metall Verwaltungsstelle.

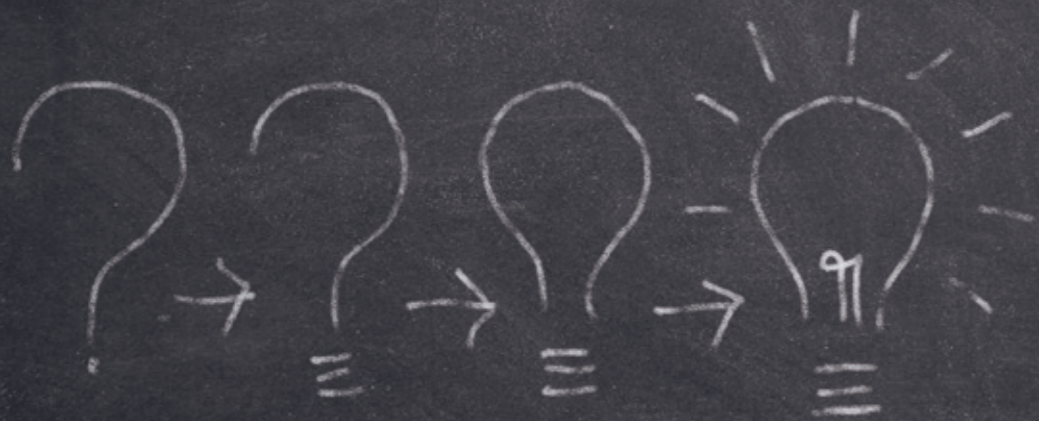
INHALTE Neben grundlegenden Informationen über die Bildungsstruktur und Seminarangebote der IG Metall, Freistellungsmöglichkeiten und Verfahren wird viel Wert auf die Reflexion der eigenen Praxis bei der Bildungsberatung gelegt: Wie werden die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb angesprochen? Mit welchen Materialien wird über Seminare der IG Metall informiert? Welche Hindernisse für eine Seminarteilnahme müssen überwunden werden und wie können wir vor Ort dabei unterstützen? Wir erfolgreich ist die eigene Praxis und sind wir damit zufrieden? Zu diesem Zweck wird in der Regel auch mit dem Bildungsbericht der Verwaltungsstelle gearbeitet. Dieser

weist die Bildungsstatistik jeweils für die einzelnen Betriebe aus und »Bildungslücken« können gezielt herausgearbeitet und Verabredungen getroffen werden.

ERFAHRUNGEN Viele Kolleginnen und Kollegen setzen sich zum ersten Mal systematisch mit dem Thema auseinander. Daher hat sich die Reflexion der eigenen Praxis als besonders sinnvoll erwiesen. Eine Herausforderung bleibt regional wie zentral der Übergang vom »Einstiegsseminar« zur »Grundlagenbildung« und »Spezialisierung«.

ERFOLGE Die Teilnehmendenzahlen sowohl in den Regionen als auch bei den BR-kompakt-Angeboten der Bildungszentren sind seit einigen Jahren kontinuierlich gestiegen.

ANBIETER Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und alle Bildungszentren.



Ausbildungsreihen für die betriebliche Praxis Schritt für Schritt Kompetenzen aufbauen

| | |
|---|----|
| » Projektmanagement im BR – Schwerpunkte setzen und Belegschaften beteiligen | 28 |
| » Qualifizierung von neu gegründeten BR-Gremien – Theorie- und Praxisbegleitung für neue Betriebsräte | 30 |
| » Qualifizierung von Vertrauensleuten in Leitungsfunktion – Beispiel: Daimler | 32 |
| » Für eine gute Kultur der Mitbestimmung – Beispiel: Siemens | 34 |
| » Internationales Projektmanagement – für JAV und junge BR aus transnationalen Konzernen | 36 |
| » Persönliche Entwicklung unterstützen – Unser Format: »BR on top« | 38 |
| » Generationswechsel im Betriebsrat – Wissensaustausch und Nachfolgeplanung | 40 |
| » Betriebliche(r) Gesundheitsberater(in) – Ausbildung mit Zertifikat | 42 |
| » JAV-Seminarreihe – Beispiel: MTU München | 44 |

Projektmanagement im Betriebsrat

Schwerpunkte setzen und Belegschaften beteiligen

Betriebsratsmitglieder einer Verwaltungsstelle lernen Grundlagen und Werkzeuge des Projektmanagements kennen und wenden diese in betrieblichen Projekten beteiligungsorientiert an.

THEMA Betriebsräte werden mit einer Vielzahl von Themen, Anforderungen und Erwartungen konfrontiert. Über Projektarbeit können Schwerpunkte verabredet und zusammen mit den Beschäftigten umgesetzt werden. So wird die Arbeit der IG Metall-Betriebsräte positiv wahrgenommen, was sich auch in einer guten Mitgliederentwicklung zeigt.

VORGEHEN Die Ausbildung wurde seit 2011 mit der IGM Frankfurt/Wiesbaden/Limburg sowie der IGM Mittelhessen mehrfach erfolgreich durchgeführt. Auftraggeber ist die IG Metall vor Ort. Die betriebspolitischen Projektthemen werden mit der Verwaltungsstelle abgestimmt. Im Fokus steht dabei die Beteiligung der Belegschaft, die Ansprache von Beschäftigten in bislang weniger repräsentierten Betriebsteilen und die Nutzung und Stärkung der gewerkschaftlichen Arbeitsstrukturen im Betrieb.

ZIELGRUPPE Betriebsratsmitglieder aus Betrieben einer IG Metall-Verwaltungsstelle.

FORMAT In ca. vier Monaten finden drei Workshops im Bildungszentrum Lohr – Bad Orb statt. Zwischenzeitlich werden zwei Coaching-Tage vor Ort angeboten, um die Umsetzung im Betrieb zu unterstützen. Die Teilnehmerzahl ist auf 16 begrenzt. Es wird in geschlossener Gruppe gearbeitet.

» **Workshop I** (3 Tage)

Projektmanagementwerkzeuge

» Coaching- und Beratungstag (1 Tag)

» **Workshop II** (3 Tage)

Kommunikation / Argumente und Mitgliedergewinnung

» Coaching- und Beratungstag (1 Tag)

» **Workshop III** (2 Tage)

Projektergebnisse / Abschluss

INHALTE Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen der Projektarbeit kennen: Auftrag, Problemlösungszyklus, Organisation, Ziele, Planung und Durchführung. Auf dieser Basis und mit Unterstützung durch den Betriebsplan entstehen Projektpläne. Um deren Umsetzung zu unterstützen, werden Grundlagen von Kommunikation, Gesprächsführung und Moderation vermittelt. Die eigene Haltung wird ebenso reflektiert wie Auftreten und Wirkung. Im Coaching tauschen die Teilnehmenden ihre jeweiligen Arbeitsstände und Erfahrungen aus.

ERFAHRUNGEN Besonders positiv ist der enge Kontakt der Teilnehmer(innen) mit der IG Metall-Verwaltungsstelle. Die Projektthemen werden mit dem/der Sekretär(in) abgestimmt. Dadurch ist die Unterstützung vor Ort sichergestellt. Pro Betrieb sollten zwei bis drei Teilnehmende mitmachen, da so die Umsetzung im Betrieb stabilisiert wird. Die IG Metall-Verwaltungsstelle würdigt mit ihrer Teilnahme am Abschlussworkshop die geleistete Arbeit.

» *Der Ausbildungsgang hat uns strukturell sehr geholfen, weil er gewerkschaftliche und betriebsrätliche Arbeitsstrukturen in den Betrieben weiter entwickelt und vorgebracht hat. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden und der Verwaltungsstelle wurde zum Nutzen beider Seiten gestärkt.* «



Stefan Sachs,
1. Bevollmächtigter
IG Metall Mittelhessen

ERFOLGE Die Präsenz der Betriebsräte in den Betrieben und die Zusammenarbeit mit der IG Metall hat sich deutlich verbessert. Dadurch haben sich im Projektzeitraum die Neuaufnahmen verdoppelt.

ANBIETER BiZ Lohr – Bad Orb und Kritische Akademie Inzell.

Qualifizierung von neu gegründeten BR-Gremien

Theorie- und Praxisbegleitung für neue Betriebsräte

Neu gegründete Betriebsratsgremien bekommen mit »Start-up Betriebsrat« die wichtigsten Informationen für einen guten Anfang und Unterstützung zu ihrem aktuellen Problem. Seminartage im Betrieb stärken den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber und machen die IG Metall im Betrieb sichtbar. Seminartage im BiZ zeigen die Bildungsarbeit als kompetenten Partner.

THEMA In mehreren Betrieben ohne Betriebsrat der Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg konnten Betriebsräte neu gegründet werden. Diesen Gremien sollte möglichst zeitnah eine Qualifizierung angeboten werden, damit diese relativ schnell auf eigenen Füßen stehen und selbstständig ihre Aufgaben erledigen können. Die IG Metall wollte als kompetente Unterstützung sichtbar werden.

VORGEHEN Die Betreuungssekretärin aus dem BoB-Projekt der Verwaltungsstelle und das BiZ Sprockhövel haben gemeinsam ein Konzept entwickelt: Die Inhalte sollten möglichst nah an betrieblichen und regionalen Besonderheiten aufgebaut werden. Meist hat die Gründung des BR



einen konkreten Anlass, der in der Regel als Thema aufgegriffen und bearbeitet wird.

FORMAT »Start-up Betriebsrat« ist eine 5-tägige Schulungsreihe für Gremien. Drei Einzeltage werden im Betrieb (inhouse) durchgeführt, zwei weitere im BiZ Sprockhövel. Weitere Unterstützung kann nach Bedarf verabredet werden. Die Termine

werden flexibel entsprechend den Gegebenheiten und in einem Zeitraum von ca. drei Monaten geplant. So kann eine gute Theorie-Praxisbegleitung erfolgen.

ZIELGRUPPE Mitglieder und Ersatzmitglieder eines neu gegründeten Betriebsrats.

INHALTE Neben der Vermittlung rechtlicher Grundlagen für die Betriebsratsarbeit, der Unterstützung bei der Freistellung und der Klärung des Sachaufwandes für den Betriebsrat geht es auch darum, einen individuellen und kollektiven Umgang mit dem Amt als Betriebsrat zu finden, Arbeitsformen zu entwickeln, die Belegschaften zu beteiligen und im Umgang mit der Geschäftsleitung sicher aufzutreten. Aktuelle betriebliche Themen werden in der Qualifizierung gemeinsam lösungsorientiert bearbeitet.

ERFAHRUNGEN Wichtig für den Erfolg der Qualifizierungen ist die enge Zusammenarbeit zwischen BiZ und Verwaltungsstelle. Aufgaben und Zuständigkeiten sind verbindlich und transparent geklärt. Die Betreuungssekretäre sind ganz oder zeitweise anwesend und stellen die IG Metall-Arbeit in der Region vor. So hat das neue BR-Gremium z.B. schnell Anbindung an den

BISHER BEARBEITETE THEMEN:

- » Beschäftigungssicherung
- » Leiharbeit
- » Arbeitszeit
- » Mitbestimmung bei Entgelt ohne Tarifbindung
- » Urlaub und Urlaubsplanung
- » Neubau einer Werkshalle
- » Betriebsänderung

Arbeitskreis Betriebsräte. Bei der Maßnahme im Bildungszentrum können je nach Bedarf Expert(inn)en für Fachthemen einbezogen werden.

ERFOLGE Der zählbare Erfolg ist, dass seit Start dieses Konzeptes über 700 neue IG Metall-Mitglieder gewonnen werden konnten. Die IG Metall wird von Betriebsräten, aber auch von Beschäftigten positiv wahrgenommen. Das war vor der Qualifizierung nicht immer so. Wir konnten BR-Mitglieder erreichen, die sich nie zu einem Wochenseminar bei der IG Metall angemeldet hätten. Nun besuchen diese weitere Seminare in der Region und in den Bildungszentren.

ANBIETER BiZ Sprockhövel und Lohr – Bad Orb.

Qualifizierung von Vertrauensleuten in Leitungsfunktion

Beispiel: Daimler

In drei Wochenseminaren erarbeiten sich Vertrauensleute vielfältige Impulse für die Leitung großer Gremien, die Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien und sie lernen, Projekte in ihrem Wirkungsbereich erfolgreich umzusetzen.

THEMA Vertrauensleute in Leitungsfunktion in großen Unternehmen haben komplexe Aufgaben: Kommunikation in die Belegschaft, Zusammenarbeit der VL aus verschiedenen Bereichen und Standorten organisieren und Kampagnen des Betriebsrats oder der IG Metall umsetzen. Ziel der Reihe ist es, den standortübergreifenden Austausch zu fördern, betriebspolitische Themen gemeinsam zu bearbeiten und Chancen zur Beteiligung der Mitglieder der IG Metall besser zu nutzen.

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall



VORGEHEN Zwischen Gesamtbetriebsrat, den Betriebsräten und Vertrauenskörperleitungen der einzelnen Standorte der Daimler AG wurde eine konzern- und unternehmensbezogene Qualifizierung verabredet.

ZIELGRUPPE Vertrauensleute in Leitungsfunktion aus allen Standorten eines Konzerns.

FORMAT Das Konzept besteht aus drei Wochenseminaren über ein Jahr verteilt. In dieser Zeit führt jede(r) Teilnehmende begleitend ein Praxisprojekt aus seinem bzw. ihrem Bereich durch.

INHALTE Die Teilnehmenden lernen unternehmensbezogene Regelungen kennen und setzen sich mit den Themen ihrer Standorte auseinander. Sie können ihre Fähigkeiten in der Gesprächsführung weiterentwickeln und lernen zielorientierte Arbeitsweisen für Gremien. Die Inhalte werden in Übungen und durch Reflexion der Projektarbeit vertieft.



Bruno Buschbacher
Betriebsrat und VK-Leiter
Daimler AG / EvoBus GmbH
Mercedes-Benz Werk Mannheim

» Die VKL-Quali-Reihe der IGM ist für uns sehr wichtig. Durch den intensiven Erfahrungsaustausch über unsere VK-Arbeit steigt die Identifikation mit der IGM und wir verzeichnen einen positiven Trend in der Mitgliedererwartung. Die VK-Gremien wissen viel mehr über die Herleitung und Zusammenhänge unserer Betriebsvereinbarungen. Ebenfalls ist es ein Erfolg, dass einige der VK-Teilnehmer von »gestern« bereits »heute« in Amt und Würden als BR sind und somit viele Vorkenntnisse mitbringen. Wenn es um werkübergreifende Themen geht, dann können die Teilnehmer auf ihr persönliches Netzwerk zugreifen. Für viele der bisherigen Teilnehmer ist es zweifelsohne die beste Seminarreihe der IG Metall! «

ERFAHRUNGEN Ganz besonders schätzen die Teilnehmenden den standortübergreifenden Austausch. Die verschiedenen betrieblichen Projekte fördern das gegenseitige Verständnis und geben Anregungen. Als besonders hilfreich werden die Methoden zur Gesprächsführung und zur Projektarbeit empfunden.

ERFOLGE Die Erfolge sind direkt erkennbar an den Ergebnissen der einzelnen Projekte. So wurden z. B. neue Mitglieder in einem schwierigen Bereich gewonnen, die VL-Arbeit aktiver gestaltet und reaktiviert, die Kommunikation verbessert, ein Konzept für eine Projektgruppe zur Bearbeitung »weiße Flecken« entwickelt, bessere Ergebnisse durch Konzentration auf Kernaufgaben erzielt.

ANBIETER BiZ Lohr – Bad Orb, Berlin, Beverungen und Sprockhövel.

Für eine gute Kultur der Mitbestimmung

Beispiel: Siemens

Neu gewählte Betriebsratsmitglieder eines Konzerns lernen die jeweiligen Besonderheiten und Möglichkeiten in diesem Konzern für eine erfolgreiche Interessenvertretung kennen.

THEMA Der Siemens-Konzern hat allein in Deutschland 115.000 Beschäftigte an 69 Produktionsstätten. Der Gesamtbetriebsrat will zusammen mit dem IG Metall-Team für Siemens eine neue Kultur der betrieblichen Interessenvertretung entwickeln. Ziel der Grundqualifizierungen ist es, ein solidarisches, standortübergreifendes und zukunftsweisendes Selbstverständnis im Interesse aller Beschäftigten zu befördern.

VORGEHEN Nach der BR-Wahl 2014 haben die Bildungszentren Berlin, Lohr – Bad Orb und Sprockhövel in Abstimmung mit den Konzernbeauftragten der IG Metall diese Qualifizierung für neu gewählte Betriebsräte entwickelt. Der/die politische Sekretär(in) vor Ort und je ein Mitglied des GBR sind bei der Umsetzung eingebunden, um sowohl die regionale Anbindung als auch den überbetrieblichen Austausch zu gewährleisten.

FORMAT Die Qualifizierung besteht aus drei bis vier Modulen von jeweils einer Woche. Diese werden in einem Zeitraum von maximal 10 Monaten durchgeführt. Zwischen den einzelnen Seminarphasen bearbeiten die Teilnehmer(innen) abgestimmte Aufgaben und besprechen diese in Lerngruppen. Die regionale Zuordnung und Ausdifferenzierung orientiert sich an den Standorten der drei Bildungszentren.

ZIELGRUPPE Überwiegend neu gewählte Mitglieder des Betriebsrats.

INHALTE Die Qualifizierung bietet Methoden für eine strukturierte, systematische und beteiligungsorientierte Interessenvertretung und verbindet diese mit siemensspezifischen, betriebspolitischen Themen. Dazu gehören die Grundkenntnisse zur Betriebsratsarbeit ebenso wie »Entscheidungswege« im Konzern und mögliche Strategien des GBR und der IG Metall. Unter dem Thema »Siemens 2020« geht es um Perspektiven für die Zukunft. Stärkung für Beteiligungsprozesse erfahren die Teilnehmer(innen) durch: überzeugende Gesprächsführung

und Training von Ansprachekonzepten, führen von Konfliktgesprächen und Umgang mit belastenden Gesprächssituationen.

ERFAHRUNGEN Wir gehen hier neue Wege zur Intensivierung der Mitbestimmungskultur bei Siemens. Dabei setzen wir zusammen mit den Verantwortlichen aus dem GBR, der IG Metall und den Unternehmensbeauftragten in den Bezirken und Verwaltungsstellen von vornherein auf die strategische Einbindung der neu gewählten Betriebsratsmitglieder. Diese Abstimmung mit den beteiligten Akteuren ist anspruchsvoll, aber wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung.

ERFOLGE Die Rückmeldungen zu diesem Angebot zeigen uns, dass wir gute Wege für die Beratung untereinander und mit der IG Metall ebnen konnten. Der Kontakt zwischen den unterschiedlichen Siemens-Standorten hat sich verbessert. Kultureller Wandel braucht Zeit, aber der Grundstein ist gelegt.

ANBIETER BiZ Berlin, Lohr – Bad Orb und Sprockhövel.



Mensch vor Marge – mit diesem Slogan kämpfen Metaller für gute Arbeit bei Siemens.

Internationales Projektmanagement – für JAV und junge BR aus transnationalen Konzernen



Junge Gewerkschafter(innen) aus transnational operierenden Konzernen bekommen Handwerkszeug und knüpfen Kontakte, um bei grenzüberschreitenden Themen schnell handeln zu können.



Teilnehmer(innen) aus sieben Nationen beim 3. Internationalen Projekttreffen im BiZ Sprockhövel.

THEMA Mit dem Ausbau globaler Wertschöpfungsketten steigt die Notwendigkeit für Gewerkschaften, transnationale Strategien zu entwickeln. Die Gründung des weltweit agierenden Gewerkschaftsverbandes »industriAll« 2012, hat die Möglichkeiten für strukturierte Zusammenarbeit verbessert. Ziel der Ausbildung ist die Vernetzung junger Gewerkschafter(innen) aus transnational agierenden Konzernen auf der Basis gemeinsamer Vorhaben und Lernprozesse.

VORGEHEN Den ersten Durchgang absolvierten 25 junge Aktive aus Lateinamerika und Deutschland. Koordiniert durch »industriAll« haben die Bereiche Internationales und Gewerkschaftliche Bildung beim Vorstand der IG Metall zusammen mit lateinamerikanischen Gewerkschaften das Konzept entwickelt und mit Unterstützung der Bildungszentren und der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt. In Zukunft wird es einen weiteren Kurs geben und das Konzept wird darüber hinaus auch für Europa umgesetzt.

ZIELGRUPPE Jugendvertreter(innen) und junge BR aus transnationalen Konzernen.

FORMAT Die Ausbildung dauert zweieinhalb Jahre. Die Teilnehmer(innen) hatten sich je eine Woche in Argentinien, Brasilien und Deutschland getroffen und in der Zwischenzeit über eine Blended-Learning-Plattform über Projekte ausgetauscht. Ergänzend wurden national zweitägige Workshops angeboten.

INHALTE Erlebt und erlernt wurden: grundlegende Methoden und Praktiken internationalen Projektmanagements und interkulturelle Kompetenzen; Sensibilität, Wissen und Kenntnisse über die unterschiedlichen ökonomischen und gewerkschaftlichen Situationen; Sprachkurse und selbstständige, kooperative und reflektierte Projektarbeit.

ERFAHRUNGEN Für alle Teilnehmer(innen) war dies eine sehr intensive Erfahrung. Die deutschen Teilnehmer(innen) konnten sich zuerst kaum vorstellen, unter welchen Bedingungen die Kolleg(inn)en in Lateinamerika arbeiten. Diese Eindrücke mussten in nationalen Workshops reflektiert werden, um Missverständnisse zu vermeiden und um gemeinsame Strategien entwickeln zu können. Die Blended-Learning-Plattform

wurde als Arbeitsinstrument verbessert. In Lateinamerika sind durch die Zusammenarbeit tragfähige Strukturen entstanden.

ERFOLGE Die Praxisprojekte der Teilnehmenden sprechen für den Erfolg der Ausbildung. Hier einige Beispiele: Javiera aus Chile hat ein Jugendkomitee gegründet. Cleiton aus Brasilien hat die Grundausbildung für junge Gewerkschafter(innen) neu konzipiert. Andrés aus Argentinien hat ein Komitee für Sicherheit und Gesundheitsschutz gegründet. Debora aus Deutschland hat eine »Internationale Jugendkonferenz Volkswagen« organisiert und zusammen mit Nina aus Deutschland vorbereitet. Von der Ausbildung haben die Teilnehmer(innen) individuell und die Gewerkschaften profitiert: So wurden z. B. in Brasilien, Peru und Uruguay Jugendabteilungen der verschiedenen Gewerkschaften eingerichtet und einige Teilnehmer(innen) haben Spitzenfunktionen in ihrer Gewerkschaft übernommen.

ANBIETER Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, BiZ Lohr – Bad Orb und Sprockhövel.

Persönliche Entwicklung unterstützen

Unser Format: »BR on top«

Erfahrene und neue Betriebsräte bekommen mit »BR on top« Anregungen und Instrumente, um sich mit ihrem Auftrag als Betriebsrat, ihren Verhaltensmustern und persönlichen Entwicklungswünschen auseinanderzusetzen.

THEMA In der Verwaltungsstelle Hannover hatten die Verantwortlichen den Eindruck, dass auch gut ausgebildete, erfahrene Betriebsräte mehr Raum für Reflexion und persönliche Weiterentwicklung gut gebrauchen könnten. Es sollte ein Bildungsangebot geschaffen werden, das über das Fachliche hinausgeht, an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen ansetzt, die Eigenständigkeit der Betriebsräte fördert und die Zusammenarbeit mit der Verwaltungsstelle verbessert.

VORGEHEN Das BiZ Beverungen und die Verwaltungsstelle Hannover haben zusammen ein möglichst praxisnahes Konzept entwickelt. In Interviews mit Betriebsräten und Sekretär(inn)en der Verwaltungsstelle wurde alles zusammengetragen, was aus Sicht der Betroffenen wichtig und notwendig für ihre tägliche Arbeit ist.

ZIELGRUPPE Erfahrene und neu gewählte Betriebsratsmitglieder aus dem Bereich einer Verwaltungsstelle oder auch als Angebot für ein Gremium.

FORMAT Das Grundkonzept von »BR on top« besteht aus sechs Workshops mit insgesamt siebzehn Seminartagen. Das Konzept wird mit den Anforderungen/Bedürfnissen und den jeweiligen Möglichkeiten der Umsetzung nach den ausgewerteten Interviews abgestimmt und angepasst. Die Workshops werden in der Regel im Bildungszentrum durchgeführt und die Reihe wird im Verlauf eines Jahres abgeschlossen.

INHALTE Die Reflexion und Klärung von Selbstverständnis, Rolle und Haltungen zur Arbeit als BR ist hilfreich und sinnvoll: Was hat noch Gültigkeit, was muss überdacht werden? Was fördert die Entwicklung der Interessenvertretung, wo blockieren wir uns? Es geht darum, den Blick für das Alltägliche zu schärfen und um, die Förderung der Selbstorganisation und die Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsmethoden.

ERFAHRUNGEN Der gesamte Ablauf dieser Reihe erfordert eine offene, vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit. Das Prinzip zieht sich methodisch durch alle Workshops in Form von selbstorganisiertem, kooperativem Lernen, begleitet von Reflexionsschleifen. Dies fördert eine »Multiperspektivität« auf die gemeinsame Sache. Die ganz praktische Umsetzung des Erlernten kann begleitend während der Reihe in der Bearbeitung eines Projektthemas stattfinden. Das ermöglicht eine gute Verbindung zur realen Arbeitssituation.

ERFOLGE Die Teilnehmer(innen) haben aus der Seminarreihe neue und belebende Impulse für sich und die Interessenvertretungsarbeit mitgenommen: einen anderen Blick auf die Dinge zu entwickeln – Interessenvertretungsarbeit als kontinuierlichen Verbesserungsprozess gestalten; konkretes Formulieren von Zielen und Arbeitsvorhaben, was dazu führt, dass sie persönlich oder auch als Gremium anders wahrgenommen werden; das Überprüfen der eigenen Strukturen im Hinblick darauf, Beteiligung zu fördern und weiter auszubauen; eine klare und offene Kommunikation, die sich positiv auf die Zusammenarbeit und Kommunikationskultur im Gremium auswirkt.

DIE WORKSHOPS

Sechs Workshops in 12 Monaten ermöglichen den Betriebsräten den optimalen Wechsel zwischen Theorie und Praxis.

- 1 Selbstverständnis, Rolle, Haltung – meine persönliche Entwicklung
- 2 Arbeitsorganisation – persönlich und im Team
- 3 Kommunikation und Interaktion in der BR-Arbeit
- 4 Begeistern, Beteiligen, Delegieren – Wie kann Beteiligung gelingen?
- 5 BR-Arbeit zwischen Konflikt und Kooperation – Umgang mit Konflikten
- 6 Der Blick für das Ganze – Ziele, Strategie und Gestaltungspotenziale

ANBIETER BiZ Beverungen und Kritische Akademie Inzell.



Generationswechsel im Betriebsrat

Wissensaustausch und Nachfolgeplanung

Mit praktischem und einfachem Handwerkszeug können Betriebsräte Erfahrungen und Wissen im Gremium dokumentieren und weitergeben. Wechsel im Gremium können so besser gestaltet werden.

THEMA Bei der Betriebsratswahl 2018 werden schätzungsweise 40 % der jetzigen Betriebsratsmitglieder aus Altersgründen nicht wieder antreten. Um deren Wissensschatz zu sichern und den Generationswechsel zu gestalten, bieten wir Betriebsratsgremien eine Kombination aus Seminar und Beratung an.

VORGEHEN Auf der Basis eines Forschungsprojekts der TU Dortmund und mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung ist ein Werkzeugkasten zum Wissensaustausch in Betriebsratsgremien entwickelt und erprobt worden. Auf dieser Grundlage wurde dieses Beratungsformat 2014 erstmals durchgeführt.



ZIELGRUPPE Erfahrene und neugewählte Mitglieder des Betriebsrats, nach Möglichkeit zwei Mitglieder aus einem Gremium. Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter(innen) sind besonders angesprochen, da diese Themen zu den Leitungsaufgaben gehören.

FORMAT Eine dreitägige Basisveranstaltung im BiZ führt mit vielfältigen Beispielen aus der Praxis in die Grundlagen des Wissenstransfers und in die Projektarbeit ein. Im Abstand von je drei Monaten folgen zwei Beratungstage, um die Arbeitsfortschritte zu reflektieren und die Umsetzung der ausgewählten Instrumente durch gegenseitige Beratung zu unterstützen.

INHALTE Den Teilnehmenden werden Grundlagen zu Kommunikation und Wissensaustausch sowie verschiedene Instrumente und Methoden zum Wissensaustausch in Gremien vorgestellt. Auf dieser Basis entstehen für das eigene Gremium passende Projektideen und Umsetzungsstrategien.

ERFAHRUNGEN Die Methoden aus dem Werkzeugkasten sind anregend und meist sehr einfach umsetzbar. Die Beratungstage bei der Umsetzung der ausgewählten Maßnahmen waren wichtig, um Hürden in der Praxis zu überwinden. Der gemeinsame Erfolg hängt wesentlich davon ab, dass mehrere Mitglieder eines Betriebsrats teilnehmen und die Vorhaben vom BR-Gremium unterstützt werden.

ERFOLGE Ein Betriebsrat bündelt seine verschiedenen Maßnahmen in einem Ausschuss »Wissenstransfer« und richtet ein eigenes »Wiki« ein, ein anderes Gremium hält wichtige Informationen in Micro-Artikeln fest, ein anderer Betriebsrat entwickelt Anforderungsprofile zu den Aufgaben im Gremium, um die Nachfolgeplanung in den Blick zu nehmen.

ANBIETER BiZ Lohr – Bad Orb.

Betriebliche(r) Gesundheitsberater(in)

Ausbildung mit Zertifikat



Betriebsräte werden zu kompetenten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern bei gesundheitsbezogenen und psychosozialen Fragen. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

THEMA Die Gesundheit der Beschäftigten rückt immer mehr in den Fokus. Während einerseits Fachkräftemangel droht, steigt zugleich der Druck auf die Belegschaften. Die Maßnahmen der Arbeitgeber zur Gesundheitsprävention sind oft unzureichend und gehen am Bedarf vorbei. Ziel der Ausbildung ist es, ein arbeitnehmerorientiertes Gesundheitsmanagement in den Betrieben zu verankern.

VORGEHEN Der Bedarf ist aus Seminaren zu den Themen Belastung und Gesundheit entstanden. Betriebsräte wollen als qualifizierte Akteure an Lösungen für die Beschäftigten mitarbeiten. Die Kritische Akademie in Inzell hat das Konzept mit erfahrenen Expertinnen entwickelt und der Abschluss ist vom TÜV Rheinland zertifiziert.

ZIELGRUPPE Mitglieder des Betriebsrats.

FORMAT Die Ausbildung besteht aus 3 Wochenseminaren und schließt mit einer Prüfung ab. Die Teilnehmenden können ein Zertifikat zum/zur »Betrieblichen Gesundheitsberater(in)« erhalten. Sie bearbeiten ein betriebliches Projekt und werden dabei von den Referent(inn)en unterstützt. Zwischen den Treffen können Lerngruppen eingerichtet werden. Über die Lernplattform »Lernplus« werden Informationen ausgetauscht.

INHALTE Es werden Einflussgrößen auf Gesundheit, Störungen und Behandlungsmöglichkeiten im Überblick vermittelt. Der Zusammenhang von Organisationsstrukturen im Betrieb und der Gesundheit wird hergestellt, um zielgerichtet Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu implementieren. Wesentlich ist die Vermittlung der inner- und außerbetrieblichen Anlaufstellen für Beschäftigte. Die Teilnehmenden lernen verschiedene Beratungsansätze kennen und können diese im Betrieb einsetzen.

ERFAHRUNGEN Die Teilnehmenden kommen mit einem hohen Anspruch in die Ausbildung. Sie wollen viel für ihre Kolleginnen und Kollegen erreichen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, ihre Rolle – Möglichkeiten und Grenzen – als »Gesundheitsberater(in)« im Prozess zu reflektieren. Die Ausbildung erstreckt sich auf drei volle Wochen und die Inhalte wurden mit dem Fokus auf betriebliche Relevanz konzentriert. Das Zertifikat ist wichtig für die Akzeptanz der Gesundheitsberaterin / des Gesundheitsberaters

ERFOLGE Mit den Projekten wurden nachhaltige Veränderungen im Betrieb angestoßen. So konnten in einem Fall durch die Neuplanung von Arbeitsabläufen die Belastungen für die Beschäftigten reduziert werden. In einem andern Projekt wurde ein »Arbeitskreis Psychische Gesundheit im Betrieb« gegründet und in einem weiteren Fall wurde die Qualität der Pausen durch Versorgung mit Getränken verbessert.

ANBIETER Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Kritische Akademie Inzell.



JAV-Seminarreihe

Beispiel: MTU München

Jugend- und Auszubildendenvertretungen erhalten über ein Jahr Unterstützung und Feedback bei Inhalt und Struktur ihrer JAV-Arbeit.

THEMA Die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei MTU Aero Engines in München war mit der Arbeits- und Aufgabenteilung im Gremium nicht zufrieden. Zuständigkeiten waren nicht klar verabredet und verschiedene Ausschüsse von der JAV nicht besetzt. Auch die Zusammenarbeit mit den für Jugend zuständigen BRs war ausbaufähig. Um die Arbeitsfähigkeit des Gremiums zu verbessern sollte eine grundsätzliche Struktur innerhalb der JAV für alle Mitglieder nachvollziehbar und entlang den Aufgaben der JAV vereinbart und reflektiert werden.

VORGEHEN Der für Jugend zuständige BR sprach das Jugendbildungszentrum Schliersee an. Mit ihm wurden zunächst Anliegen und Erwartungen an eine JAV-Seminarreihe abgestimmt. Im Anschluss konnten auch der JAV-Vorsitzende und dessen Stellvertretung die Anliegen und Erwartungen der JAV einbringen. Auf Grundlage dieser Informationen entwickelten

Bildungsreferent(inn)en des BiZ Schliersee ein Konzept. Auch die IG Metall München wurde einbezogen.

FORMAT Über ein Jahr wurden drei Seminare von jeweils zweieinhalb Tagen durchgeführt. Die Reihe ist projektbasiert. Der Auftakt fand im Jugendbildungszentrum Schliersee statt, die beiden weiteren Termine inhouse bei MTU in München.

ZIELGRUPPE JAV-Mitglieder und -Ersatzmitglieder aus einem Betrieb, zeitweise der/die für JAV zuständige BR und für Jugend zuständige Gewerkschaftssekretär(in).



Die Mitglieder der JAV von MTU Aero Engines beim Seminar am Schliersee.

INHALTE Im ersten Teil wurden grundsätzliche Vereinbarungen und Absprachen für die weitere Zusammenarbeit getroffen. Der zweite Teil diente der Prozess- und Projektbegleitung. Offene Fragen konnten geklärt und die verabredete Arbeitsstruktur überprüft und angepasst werden. Die JAV-Mitglieder haben über ihre Projekte berichtet und sich ausgetauscht. Der Austausch wurde mit verschiedenen Methoden unterstützt, sodass eine Beleuchtung von allen Seiten erfolgte. Im Abschlussteil wurden die Projekte im Nachgang betrachtet und überprüft, ob und wie diese weitergeführt werden. Um die Wichtigkeit einzelner Rollen in Gruppenprozessen zu verdeutlichen, wurden Methoden zur Gruppenfindung in allen drei Modulen eingebaut und im Anschluss daran systematisch ausgewertet.

ERFAHRUNGEN Es hat sich als richtig herausgestellt, dass der für die JAV zuständige Betriebsrat am ersten Treffen der Reihe teilgenommen hat. So konnten Verabredungen abgestimmt und Missverständnisse vermieden werden. Durch die Einbindung der IG Metall München konnte die Unterstützung der Teilnehmer vor Ort sichergestellt werden.

» Wir konnten unsere JAV-Arbeit produktiv voranbringen und sind ein echtes Team geworden. «
Julian Lindemann

» Es wird viel Wissen in einem lockeren und abwechslungsreichen Unterricht verpackt und auf die individuellen Wünsche der Gruppe eingegangen. «
Patrick Metzger



Julian Lindemann und Patrick Metzger

ERFOLGE Bei diesem Angebot konnten die Erfahrungen in den einzelnen Teilen direkt verarbeitet und reflektiert werden. Für die JAV-Arbeit bedeutet dies, dass nach den einzelnen Seminarteilen mit neuem Blick auf die Projekte im Betrieb gearbeitet werden konnte und dass aus Rückschlägen Erkenntnisse gewonnen werden und diese umgesetzt werden können.

ANBIETER BiZ Schliersee und Sprockhövel.



Moderation und Prozessbegleitung

Komplexe Fragestellungen souverän handhaben

| | |
|---|----|
| » Klausur eines Betriebsrats – Beispiel: DEMAG / Terex Wetter | 48 |
| » Individuelle Begleitung GJAV – Beispiel: Robert Bosch GmbH | 50 |
| » Führung durch Beteiligung – Beispiel: VW Emden | 52 |
| » Coaching für GBR-Leitungen – Beispiel: Airbus Gesamtbetriebsrat | 54 |
| » Planung und Durchführung einer JAV-Konferenz – Beispiel: ThyssenKrupp | 56 |
| » Restrukturierung von Unternehmen – Beispiel: A.T.U | 58 |
| » Abgestimmte Bildungsangebote – Beispiel: Magna-Konzern | 60 |

Klausur eines Betriebsrats

Beispiel: DEMAG/Terex Wetter

Betriebliche Gremien können mit externer Unterstützung strukturelle Probleme lösungsorientiert bearbeiten.

THEMA BR-Gremien sind oft mit der Art, wie sie ihre Arbeit strukturieren, unzufrieden – im Rahmen einer Klausur soll dies dann verbessert werden. So war es auch beim Betriebsrat von DEMAG/Terex in Wetter. Das Gremium wollte die Arbeit auf mehr »Schultern« verteilen, die Arbeitsorganisation verbessern und die unterschiedlichen Informationsstände von Freigestellten, Ausschussmitgliedern und Mitgliedern des BR ohne weitere Funktionen verringern.

VORGEHEN Bereits zuvor hatte es eine Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsausschuss des BR und dem Bildungszentrum Sprockhövel gegeben. Aufgrund guter Erfahrungen wurde diese erneut angefragt und der Besuch bei einer BR-Sitzung verabredet. Hier wurden erste Erwartungen besprochen und die Anliegen aller Mitglieder des Betriebsrats aufgenommen. Diese Vorbereitung ist wichtig, um das Angebot auf die Themen (ggf. auch Probleme und Konfliktlinien) der Gruppe zuschneiden zu können.

FORMAT Verabredet war eine zweitägige Klausur mit Übernachtung im Hotel, begleitet von zwei Referent(inn)en des Bildungszentrums Sprockhövel. Ein eintägiger Folgetermin wird angestrebt.

ZIELGRUPPE Alle Mitglieder des BR, ein Stellvertreter und die Sekretärin des Gremiums.

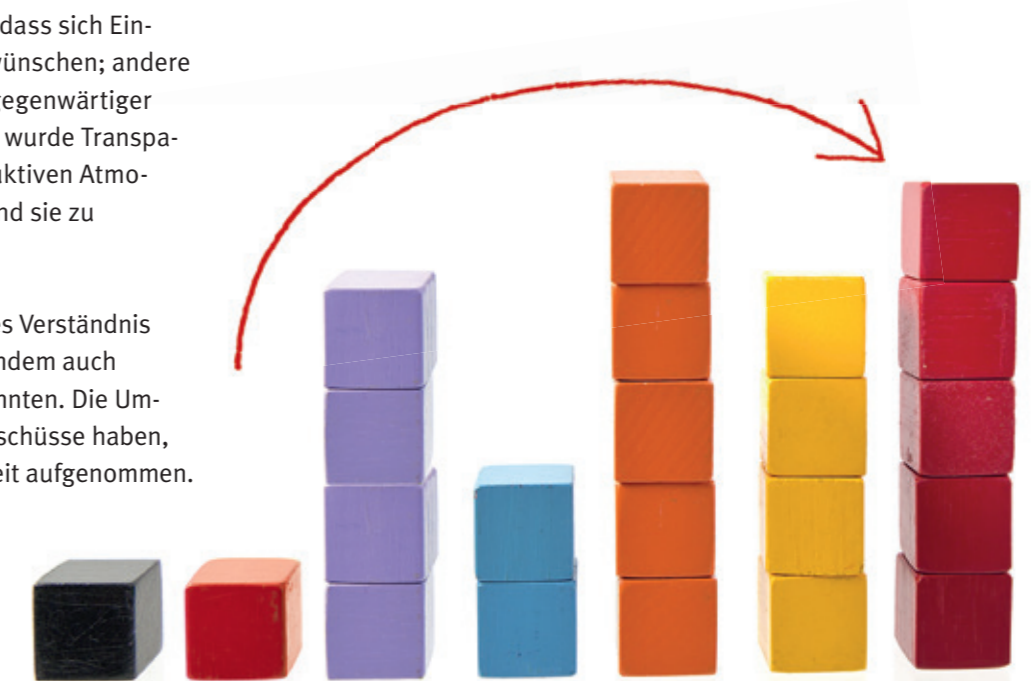
INHALTE Nach einer Bilanzierung der bisherigen Praxis in Einzel- und Gruppenarbeit hatten die Teilnehmenden ein gutes Bild auf gemeinsame und unterschiedliche Einschätzungen. Genauer bearbeitet wurden im Anschluss die Themen Kommunikation im Gremium und Ausschussarbeit. Mit bildhaften Methoden konnten Schwachstellen identifiziert, Verbesserungen formuliert und Verabredungen getroffen werden. Für die Arbeit der Ausschüsse wurden ein gemeinsames Verständnis, die personelle Besetzung, Inhalte und Schwerpunkte beraten und festgelegt.

ERFAHRUNGEN Durch die frühe Kontaktaufnahme konnten sich die Teilnehmenden gut auf die angebotenen Methoden

einlassen. Klausuren sind prozesshaft angelegt. Inhalte und Ansätze für Intervention und Intensivierung ergeben sich bei der Arbeit mit der Gruppe. In diesem Fall wurde im Zusammenhang mit der Arbeit an den Ausschüssen klar, dass sich Einzelne ein Mehr an Mitarbeit und -gestaltung wünschen; andere Arbeit abgeben wollen. Über die Aufstellung gegenwärtiger und zukünftiger Zeitbudgets für die BR-Arbeit wurde Transparenz und Abhilfe geschaffen. In dieser konstruktiven Atmosphäre gelang es, Ärgernisse anzusprechen und sie zu bearbeiten.

ERFOLGE Der Betriebsrat hat ein gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit im Gremium gefunden, indem auch die »Neuen« ihre Vorstellungen einbringen konnten. Die Umverteilung der Arbeit ist gelungen und die Ausschüsse haben, ausgestattet mit mehr Kompetenzen, ihre Arbeit aufgenommen. Neue Ausschussmitglieder wollen sich bei der IG Metall für ihr Thema qualifizieren.

ANBIETER Alle Bildungszentren.



Maßgeschneiderte Begleitung GJAV

Beispiel: Robert Bosch GmbH

Die GJAV erhält maßgeschneiderte Bildung und Beratung für eine gut strukturierte und erfolgreiche GJAV-Arbeit.

THEMA Die sinnvolle Strukturierung der GJAV-Arbeit in einem großen Unternehmen ist eine komplexe Herausforderung. Viele Einzelaspekte und Akteure müssen koordiniert werden. Bei der Robert Bosch GmbH war die GJAV mit der Struktur ihrer Arbeit und mit den Konsequenzen für das Thema Qualität der Ausbildung nicht zufrieden. Regelungen wurden an den Standorten sehr unterschiedlich umgesetzt. Die GJAV wollte die Arbeit besser koordinieren und eine GBV zur Qualität der Ausbildung beim Unternehmen durchsetzen.

VORGEHEN Initiativ war ein Kontakt auf der GJAV/KJAV-Konferenz im BiZ Sprockhövel. Mit dem BiZ Schliersee gab es bereits vorher eine gute Zusammenarbeit. An der Entwicklung waren die GJAV-Vorsitzenden, die Unternehmensbetreuer der IG Metall und der GBR in mehreren Arbeitstreffen beteiligt. Das gesamte Angebot hat sich unter Beteiligung aller GJAV-Mitglieder im Prozess herausgebildet und wurde vom BiZ Schliersee organisiert.



DIE FORMATE IM ÜBERBLICK:

- » **GJAV-Seminare**
in Schliersee – eine Woche
- » **JAV-Konferenz**
BiZ Lohr – drei Tage
- » **JAV-II-Seminare**
BiZ Schliersee – eine Woche
- » **JAV-Vorsitzenden**
Seminar in Bad Hindelang

FORMAT Über einen langen Zeitraum wurde eine Vielzahl unterschiedlicher Formate wie Seminare, Konferenzen und Beratungseinheiten an verschiedenen Orten durchgeführt.

ZIELGRUPPE Je nach Angebot GJAV- und JAV-Mitglieder der Standorte.

INHALTE Neben Basiswissen für die GJAV-Arbeit und zur Qualität der Ausbildung bei der Robert Bosch GmbH wurde eine bessere Arbeitsstruktur für die GJAV entlang der »GBV-Ausbildung« entwickelt. Nachdem dieses Thema als Schwerpunkt feststand, wurden auf Basis einer Befragung aller Auszubildenden und der bestehenden Vereinbarungen Inhalte und Ziele einer GBV-Ausbildung festgelegt. Echte, konsensorientierte Beteiligung der JAVen aller Standorte hat die Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit bei der Umsetzung gesichert. Die Reflexion dieses Prozesses hat die JAV- und GJAV-Arbeit insgesamt strukturierter und zielgerichteter gemacht.

ERFAHRUNGEN Schon bei der Planung wurden die JAV-Wahlzyklen berücksichtigt. Die Termine sind jeweils so gesetzt, dass neue JAV- und GJAV-Mitglieder zunächst das JAV-I-Seminar in

» Dank der guten Zusammenarbeit haben wir es gemeinsam mit Schliersee geschafft, ein gutes Angebot an Seminaren anzubieten, das uns in unserer gemeinsamen Arbeit mit den vielen Standorten tatkräftig unterstützt und die Netzwerke untereinander stetig wachsen lässt. «

Stefan Doninger,
GJAV-Vorsitzender
der Robert Bosch GmbH



ihrer Region besuchen können. Das Ziel »GBV-Ausbildung« hat sich erst im Laufe der Zeit entwickelt. Hier konnte dann mit Hilfe der erfahrenen Prozessbegleitung durch die Bildungsreferent(inn)en schnell Knowhow vermittelt werden.

ERFOLGE Die Einbindung aller JAVen hat Früchte getragen. Die Standorte sind aktiv am Prozess beteiligt und die GJAV arbeitet mit mehr Struktur und Elan zusammen. Die GBV wird inzwischen mit dem Arbeitgeber verhandelt. Der gesamte Prozess hat Signalwirkung im Bosch-Konzern.

ANBIETER BiZ Schliersee und Sprockhövel.

Führung durch Beteiligung

Beispiel: VW Emden

Betriebsräte entwickeln ein gemeinsames Führungsverständnis und lernen Werkzeuge und Strategien kennen, um dieses in der Praxis umzusetzen.

„Im Spannungsfeld des Führens zwischen Anweisung, Abstimmung und Aushandeln entscheiden wir uns für Formen der kooperativen und beteiligungsorientierten Führung.“

Quelle: Aus dem Leitbild des Betriebsrats und der VK-Leitung VW Emden

THEMA Gelungene Führung ist eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Interessenvertretung. Führung bedeutet für uns: in gemeinsamer Verantwortung Prozesse erfolgreich steuern. Führen ist nicht nur ein Thema für die Vorsitzenden. Alle Mitglieder des Betriebsrats führen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe: im Gespräch, in Ausschüssen, Versammlungen oder in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, Zusammenarbeit zu fördern, individuelle und kollektive Professionalität zu stärken und personelle Wechsel im Gremium vorzubereiten.

VORGEHEN Der Betriebsrat und die IG Metall-Vertrauenskörperlleitung von VW Emden haben gemeinsam mit der IG Metall VS Emden Entwicklungsprozesse für zielgerichtete und systematische Arbeit beschlossen. Mit dem Bildungszentrum Berlin wurden diese passgenau konzipiert, in Form von Beratungs- und Qualifizierungsmodulen umgesetzt und kontinuierlich mit der BR- und VK-Leitung und der IG Metall abgestimmt.

FORMATE Der Prozess ist auf eine Zeitspanne von mindestens 18 Monaten angelegt. Die Umsetzung erfolgt in modularen Qualifizierungsreihen. Die einzelnen Module dauern meist drei Tage. Die Module können mit Blick auf die zu Beginn entwickelten Führungsgrundsätze individuell ausgewählt werden. Begleitend werden Aufgaben zur betrieblichen Umsetzung vereinbart. Die Termine werden nach Bedarf im Bildungszentrum oder betriebsnah realisiert.

ZIELGRUPPE GBR- oder BR-Gremien sowie deren Ausschüsse.

INHALTE Unter dem Titel »Wir führen zusammen: im Team« wurden mit Beteiligung aller BR-Mitglieder und der VK-Leitung Führungsgrundsätze erarbeitet. Diese bilden den Ausgangspunkt für die inhaltliche Gestaltung. Nach der Reflexion der eigenen Stärken und Bedarfe wissen die Beteiligten, welche Werkzeuge ihnen noch fehlen, und sie wählen diese aus. Themen können sein: gesunde Arbeit durch gute Führung, mit Zielen führen, persönliche Arbeitsmethodik oder Konzentration auf Wesentliches. In allen Modulen wird der Aspekt der Beteiligung der Belegschaft intensiv bearbeitet.

ERFAHRUNGEN Für alle Beteiligten war dieser Prozess eine bereichernde Erfahrung. Die Beteiligung bei der Entwicklung der Module auf der Basis selbst formulierter Ansprüche und der individuelle Zuschnitt haben motiviert, »dabei zu bleiben«. VK- und BR-Leitung von VW Braunschweig beabsichtigen, ein ähnliches Projekt mit dem Schwerpunkt Nachwuchsförderung zu starten.

ERFOLGE BR- und VK-Leitung VW Emden haben ihr eigenes Leitbild und Führungsgrundsätze vereinbart und Kompetenzprofile definiert. Auf dieser Basis können sie selbstbewusst und sicher zukünftige Veränderungen gestalten.

ANBIETER BiZ Berlin und Sprockhövel.

Coaching für GBR-Leitungen

Beispiel: Airbus Gesamtbetriebsrat

Vorsitzende von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten bekommen durch Coaching langfristig und kontinuierlich Unterstützung. Interne Konflikte können so vermieden oder konstruktiv gelöst werden. Der Auftritt gegenüber den Arbeitgebern ist besser abgestimmt.

THEMA Nach den BR-Wahlen 2010 wurde der Gesamtbetriebsrat bei Airbus neu zusammengesetzt und ein neuer Vorsitz gewählt. Etwa zur selben Zeit wurde auch der Arbeitsdirektor im Unternehmen neu berufen. Der Gesamtbetriebsrat musste also nicht nur seine interne Arbeitsstruktur, sondern auch die Zusammenarbeit mit Airbus neu ordnen. Die Arbeit des GBR sollte – auch im Führungsstil – kollektiver und beteiligungsorientierter und die Zusammenarbeit mit der IG Metall intensiver werden.

VORGEHEN Da die BR-Wahlen an einigen Standorten umkämpft waren, regte der damalige Betreuungssekretär des IG Metall-Bezirks Küste je ein Betriebspolitisches Seminar für die Gremien in Hamburg und Bremen an. In diesen Seminaren entstand die Idee einer Leitungsberatung. Diese sollte mit einer

Beratungsperson der IGM, dem GBR-Vorsitz sowie den BR-Vorsitzenden Bremen und Hamburg umgesetzt werden. Die Bezirksleitung Küste, das BiZ Sprockhövel und die IG Metall in Bremen haben den organisatorischen Rahmen ermöglicht.

FORMAT Das Format von Coaching und Supervision wird grundsätzlich nach Bedarf abgestimmt. Bei Airbus wurde mit einer dreitägigen »Coaching-Klausur« im Bildungszentrum Sprockhövel gestartet. Im Anschluss fanden jährlich 10 Treffen im Norden von 4 bis 6 Stunden und einer jährlichen zwei bis dreitägigen Klausur im Bildungszentrum Sprockhövel statt.

ZIELGRUPPE Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsräte eines Unternehmens.

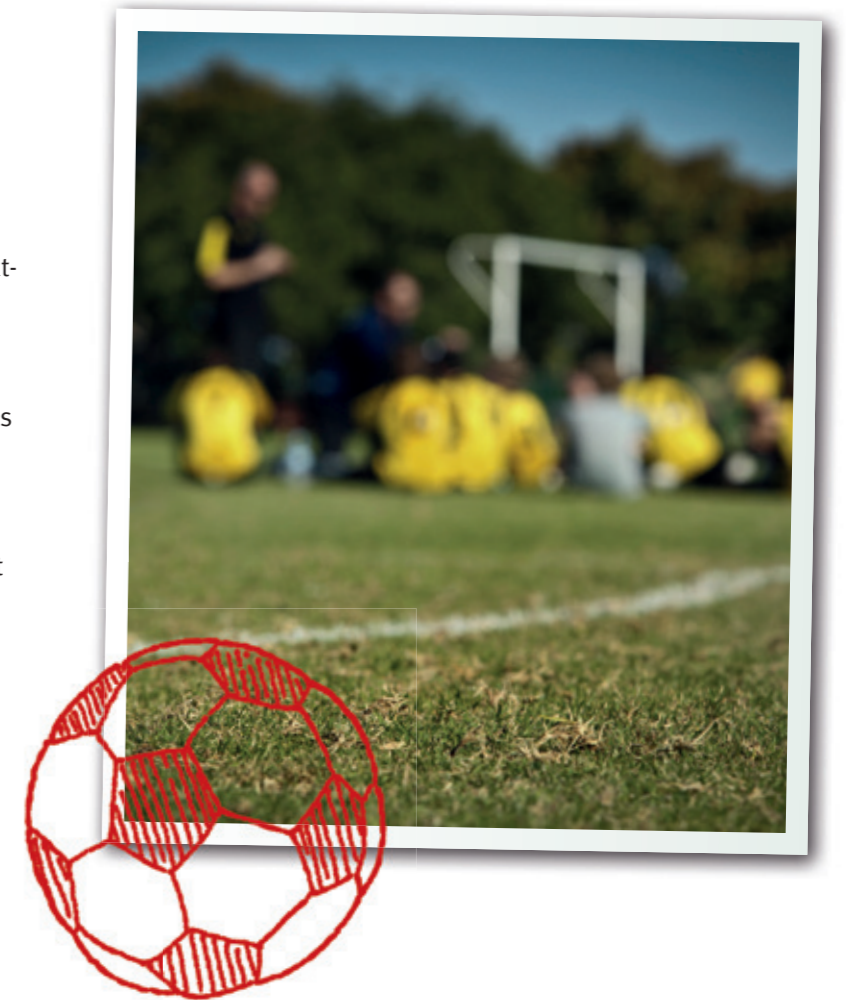
INHALTE Ausgangspunkt für die inhaltliche Gestaltung des Coachings war ein gemeinsam entwickeltes Rollenverständnis in Bezug auf die Arbeit der Interessenvertretung und auf Führungsaufgaben im Besonderen. Über den Verlauf des Coachings ging es dann um die Begleitung der Alltags- und Sonderaufgaben der GBR-Arbeit: inhaltliche und persönliche Reflexion,

Personalentwicklung des Gremiums und seiner Ausschüsse, Begleitung der Tarifrunde ZTV, von der GBV zum Tarifvertrag, Konfliktbearbeitung usw. Die Themen wurden mit kollegialer Beratung, Aufstellungen, Sortier- und Leitungsübungen etc. bearbeitet.

ERFAHRUNGEN Über die Zeit entstand ein außergewöhnlich hohes Maß an Vertrauen unter den beteiligten Betriebsräten und Referent(inn)en. So konnten auch persönlich belastende Situationen konstruktiv miteinander bearbeitet werden. Jedes Jahr hat die Gruppe Bilanz gezogen und miteinander geklärt, ob es Sinn macht die Coaching-Reihe fortzusetzen.

ERFOLGE Die hohe Bereitschaft und Kontinuität zur Teilnahme an den Coaching-Terminen zeigt, dass die Beteiligten den Prozess als sehr hilfreich wahrgenommen haben. Auch die neue, nun fünfköpfige GBR-Leitung wird ihre Arbeit unter Weiterführung des Coachings aufnehmen. Auf der Basis des gewachsenen Vertrauens wurden in Bremen und Hamburg BR-Klausuren nun mit der IG Metall durchgeführt.

ANBIETER BiZ Sprockhövel und Lohr – Bad Orb.



Planung und Durchführung einer JAV Konferenz

Beispiel: ThyssenKrupp

Die Konzern-JAV wird begleitet bei der Planung und Durchführung einer JAV-Konferenz für Einsteiger, um den Austausch und die Vernetzung untereinander zu fördern.

THEMA Der regelmäßige Kontakt und Austausch der KJAV mit den zahlreichen JAV-Gremien bei ThyssenKrupp ist aufgrund der Größe und Komplexität der Struktur im Konzern nur schwer möglich. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen der verschiedenen Betriebe haben kaum Gelegenheit, sich kennen zu lernen. Nicht alle Mitglieder haben ein Grundlagenseminar besucht. Ziel der Konferenz war, gegenseitiges Kennenlernen und Vernetzen zu ermöglichen und eine Spur für weiterführende Bildungsangebote der IG Metall zu legen. Die KJAV konnte sich und ihre Arbeit vorstellen und die Themen der einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen mitnehmen. Durch die Veranstaltung wurde, falls noch nicht vorhanden, Kontakt zu den jeweiligen Ansprechpartnern in den Verwaltungsstellen hergestellt.

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung nutzen die Konferenz, um sich auszutauschen.



VORGEHEN Mit der KJAV und dem KBR-Büro wurde die Konferenz in Zusammenarbeit mit dem BiZ Sprockhövel vorbereitet. In mehreren Arbeitstreffen wurden die Inhalte ausgearbeitet und Referent(inn)en für verschiedene Workshops und Vorträge kontaktiert. Bei dem Seminar hat die KJAV aktive Parts übernommen und wurde dabei beraten und gecoacht. Es gab einen regen Austausch mit und aktive Unterstützung durch die Bezirksleitung NRW, den Vorstand, diversen Jugendsekretären und vielen Betriebsräten des ThyssenKrupp-Konzerns.

FORMAT Es fanden mehrere Arbeitstreffen im Vorfeld statt. Die Konferenz dauerte dreieinhalb Tage.

ZIELGRUPPE Die Mitglieder der KJAV und neugewählte JAV-Mitglieder des ThyssenKrupp-Konzerns

INHALTE Für die KJAV ging es bei der Vorbereitung um die Planung und Strukturierung einer JAV-Konferenz und um Unterstützung bei der Leitung und Durchführung. Inhalte auf der

Konferenz waren dann: Erfahrungsaustausch, Grundlagen der Tarifpolitik, die Arbeit mit dual Studierenden, Kommunikationstraining, die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit und Grundlagen der JAV-Arbeit. Darüber hinaus wurden die Arbeit der KJAV, des KBR und des EBR vorgestellt.

ERFAHRUNGEN Im Zuge der Vorbereitung und Durchführung des Seminars hat die KJAV wertvolle inhaltliche und methodische Erkenntnisse gewonnen. Die intensive Zusammenarbeit und der Austausch der verschiedenen Ebenen der betrieblichen Interessensvertretung bei ThyssenKrupp und den Gliederungen der IG Metall waren ein bereichernder Prozess für alle Beteiligten.

ERFOLGE Der Austausch der JAV-Mitglieder im ThyssenKrupp-Konzern wurde von allen Seiten als großer Erfolg verbucht. Es war möglich, eine gemeinsame Identität als Mitglied der JAV bei ThyssenKrupp herauszubilden und die IG Metall als starken Partner vorzustellen.

ANBIETER BiZ Sprockhövel und Schliersee.

Restrukturierung von Unternehmen

Beispiel: A.T.U

Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte werden bei Umstrukturierungen im Unternehmen unterstützt. Diese Unterstützung reicht von der Moderation über die Strategie- und Fachberatung bis zu passgenauen Seminarangeboten und Coaching.

THEMA Grundlegende Veränderungsprozesse in Unternehmen stellen die Interessenvertretungen vor große und komplexe Herausforderungen. Auf einen Schlag werden viele verschiedene Themen aufgerufen und Kompetenzen der Betriebsräte gefordert. Sie müssen betriebspolitische und arbeitsrechtliche Aspekte ebenso berücksichtigen wie gute Kommunikation mit den Beschäftigten und Verhandlungsgeschick gegenüber dem Arbeitgeber. Unser Angebot ist, bei fachlichen und strategischen Beratungen zu unterstützen, interne Konflikte zu moderieren und Betriebsräte für Verhandlungen mit der Geschäftsführung zu stärken.



VORGEHEN Die Leitung des IG Metall-Bildungszentrums Berlin ist als Unternehmensbeauftragter für den GBR bei der A.T.U Auto-Teile-Unger Holding aktiv. Der GBR nutzt das Bildungszentrum Berlin als Ort für den überregionalen Austausch. Soweit das überregional möglich ist, werden die betroffenen Verwaltungsstellen einbezogen.

FORMAT Häufigkeit und Dauer der Sitzungen, Klausuren oder Seminare richten sich nach den jeweiligen Anforderungen. Der GBR A.T.U trifft sich alle sechs Wochen im Bildungszentrum Berlin und führt dort die komplette Ausschussarbeit und Strategieentwicklung durch. Darüber hinaus hat sich das Bildungszentrum zunehmend als Ort für Verhandlungen etabliert.

ZIELGRUPPE Beteiligt sind GBR-Gremien und deren Ausschüsse, aber auch BR-Gremien.

INHALTE Die inhaltliche Gestaltung der Angebote richtet sich ebenfalls nach den jeweiligen Anforderungen. Dabei können wir nach Bedarf auf die Fach- und Prozesskompetenz unserer

hauptamtlichen Bildungsreferent(inn)en zurückgreifen. Wir beraten Handlungskollektive in tarifpolitischen, arbeitsrechtlichen und betriebspolitischen Fragen ebenso wie bei der Strategieweissung, Gremienbildung und Teamentwicklung.

ERFAHRUNG Die Intensität einer solchen Prozessbegleitung darf nicht unterschätzt werden. Allerdings kann ein gelungener und erfolgreich kommunizierter Prozess für die Arbeit der BR und VL sehr viel Energie freisetzen.

ERFOLGE Bei A.T.U wurden erfolgreiche Betriebsratswahlen in mehr als 300 Filialbetrieben, in der Zentrale in Weiden i. d. O. und im Logistikzentrum Werl eingeleitet. Der umfassende Restrukturierungsprozess, verbunden mit dem Abbau von 1.800 Stellen und 700 Neueinstellungen, wurde seit Anfang 2014 sozialverträglich über Gesamtbetriebsvereinbarungen, Transfersozialpläne und Strukturtarifverträge bewältigt.

ANBIETER Alle Bildungszentren.

Abgestimmte Bildungsangebote

Beispiel: Magna-Konzern

Abgestimmte Bildungsangebote und Betriebspolitik führen nachhaltig zu Erfolgen der Interessenvertretung.

THEMA Der Magna-Konzern hat mangels rechtlicher Möglichkeiten keinen Konzernbetriebsrat. Umso wichtiger ist die Arbeit des Magna-Arbeitskreises, bei dem sich viermal im Jahr ca. 50 Betriebsräte und die beteiligten Verwaltungsstellen treffen. Bei diesen Sitzungen wird auch ein Bildungsprogramm abgestimmt. Dieses spiegelt die im Arbeitskreis verabredeten Schwerpunkte und dient der Vernetzung beim Automobilzulieferer Magna International.

VORGEHEN Ein Kollege der Kritischen Akademie Inzell ist vom Vorstand der IG Metall mit der Unternehmensbetreuung des Magna-Konzerns beauftragt und organisiert die Treffen des Magna-Arbeitskreises. Dort werden die Gremien über Entwicklungen im Unternehmen informiert und das Vorgehen der Betriebsräte wird abgestimmt. Als Bildungszentrum hat die Kritische Akademie ein auf Magna abgestimmtes Bildungskonzept etabliert. Die regionalen Seminare der

Grundlagenbildung und die zentralen Angebote der IG Metall werden bei Magna durch eine dritte Säule ergänzt: die unternehmensbezogenen Seminare.

FORMAT Die dreiteilige Qualifizierungsreihe von jeweils einer Woche Seminardauer sowie die Spezialseminare werden durch die Internet-Plattform »Lernplus.de« ergänzt.

ZIELGRUPPE Alle Mitglieder der Betriebsräte im Magna-Konzern.

INHALTE Über die drei Seminarwochen hinweg werden betriebliche Themen so bearbeitet, dass diese auch nachhaltig in die Gremienarbeit der Betriebsräte einfließen. Neben der Qualifizierungsreihe gibt es unternehmensbezogene Spezialseminare, z. B. für die Mitglieder der Wirtschaftsausschüsse, zur Gründung von Aufsichtsräten, zur Öffentlichkeitsarbeit, zur Personalentwicklung oder zu anderen unternehmensrelevanten Themen. In den Seminaren wird auf die Teamfähigkeit und die Beteiligung in den Gremien großer Wert gelegt, damit in den Betrieben die Beteiligung der Belegschaften funktionieren kann.

ERFAHRUNGEN Während an den Sitzungen des Arbeitskreises die Betriebsratsvorsitzenden teilnehmen, sprechen die unternehmensbezogenen Seminare alle Betriebsräte an. Nahezu alle Betriebsratsmitglieder konnten mit diesen Seminaren erreicht werden. Dazu gehören auch Betriebsratsmitglieder, die in der Vergangenheit gewerkschaftsferne Anbieter genutzt haben oder »bildungsmüde« sind. Mit diesen Seminaren werden auch (Noch-)Nicht-Mitglieder angesprochen.

ERFOLGE Die Betriebsratsarbeit in den Betrieben bei Magna sowie die Mitgliederentwicklung haben in den letzten Jahren große Fortschritte gemacht. Maßgeblichen Anteil an dieser Entwicklung haben die Angebote der Kritischen Akademie.

ANBIETER Alle Bildungszentren.





Kontakt

Gemeinsam das passende Angebot finden

| | |
|---|----|
| » Vom Anliegen zum Auftrag – vom Problem zur Lösung | 64 |
| » Deine ersten Ansprechpartner in den Bildungszentren | 68 |
| » Unser Bildungsangebot in der Übersicht | 70 |
| » Impressum | 71 |

Vom Anliegen zum Auftrag – vom Problem zur Lösung

Im Kontakt mit den Bildungsreferent(inn)en kann am besten geklärt werden, wie ein optimales und passgenaues Bildungs- und Beratungsangebot aussehen kann. Zur Vorbereitung der Auftragsklärung könnten folgende Fragen schon einmal bedacht werden:

Was ist ein Thema oder Anlass für ein massgeschneidertes Bildungs- und Beratungsangebot?

Das Spektrum der Themen in dieser Broschüre zeigt: Grundsätzlich können alle Themen, Anlässe und Probleme der Interessenvertretung und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb Gegenstand von maßgeschneiderten Angeboten sein. Dies gilt für inhaltliche Fragen ebenso wie für Aspekte der Zusammenarbeit oder die Gestaltung von Arbeitsprozessen. In der Regel spielen alle Aspekte mit unterschiedlicher Gewichtung eine Rolle. Im Rahmen der Auftragsklärung muss möglichst genau besprochen werden, was Thema und was Ziel(e) eines

maßgeschneiderten Seminars sein können. Zudem lohnt es sich zu prüfen, ob das Programm der Bildungszentren nicht zeitnah ein passendes Seminar zum Thema anbietet.

An wen kann ich mich wenden?

Häufig gibt es bereits gute Arbeitsbeziehungen zu einem Bildungszentrum und einzelnen Referent(inn)en. Auch die Beispiele in dieser Broschüre sind oft aus bestehenden Kontakten und Seminaren heraus entwickelt worden. Die Bildungsreferent(inn)en können bei Bedarf auch den Kontakt zu Expert(inn)en aus anderen Bildungszentren herstellen. Gibt es bislang keine Kontakte bzw. gilt das Interesse einem bestimmten Beispiel aus dieser Broschüre, so kann über die auf den Seiten 68/69 abgebildeten Adressen der Bildungszentren und des Funktionsbereichs Gewerkschaftliche Bildungsarbeit Kontakt aufgenommen werden. Im Gespräch wird dann ermittelt, wer inhaltlich und regional zur Anfrage passt.



Was ist der passende Veranstaltungsort?

Das Spektrum der Veranstaltungsorte reicht vom Betrieb (Inhouse), über die Verwaltungsstelle, ein Hotel in der Region oder ein Bildungszentrum. Bildungs- und Beratungsangebote, die über einen längeren Zeitraum dauern, nutzen oft die verschiedenen Möglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen. So sind z.B. Inhouse-Schulungen gut für Kurzzeitangebote geeignet. Mitglieder, die sonst keine Seminare besuchen, können leichter erreicht werden und die Kolleg(inn)en im Betrieb bekommen mit, dass der BR sich weiterbildet. Bei Terminen in der Verwaltungsstelle der IG Metall ist der »Abstand« zum Betrieb ein Vorteil. Man wird nicht so oft gestört und sieht in einem anderen Umfeld manches klarer. Zudem kann unmittelbar auf die Ressourcen der Verwaltungsstelle zugegriffen werden. Formate mit Übernachtung im Hotel oder Bildungszentrum sind immer eine Bereicherung für Gruppenprozesse, weil dabei zusätzlicher Kontakt und eine andere Wahrnehmung der Kolleg(inn)en im Gremium möglich sind. Im Bildungszentrum sind zudem viele Expert(inn)en vor Ort und können oft unkompliziert eingebunden werden.

Wie viel Zeit sollte man planen?

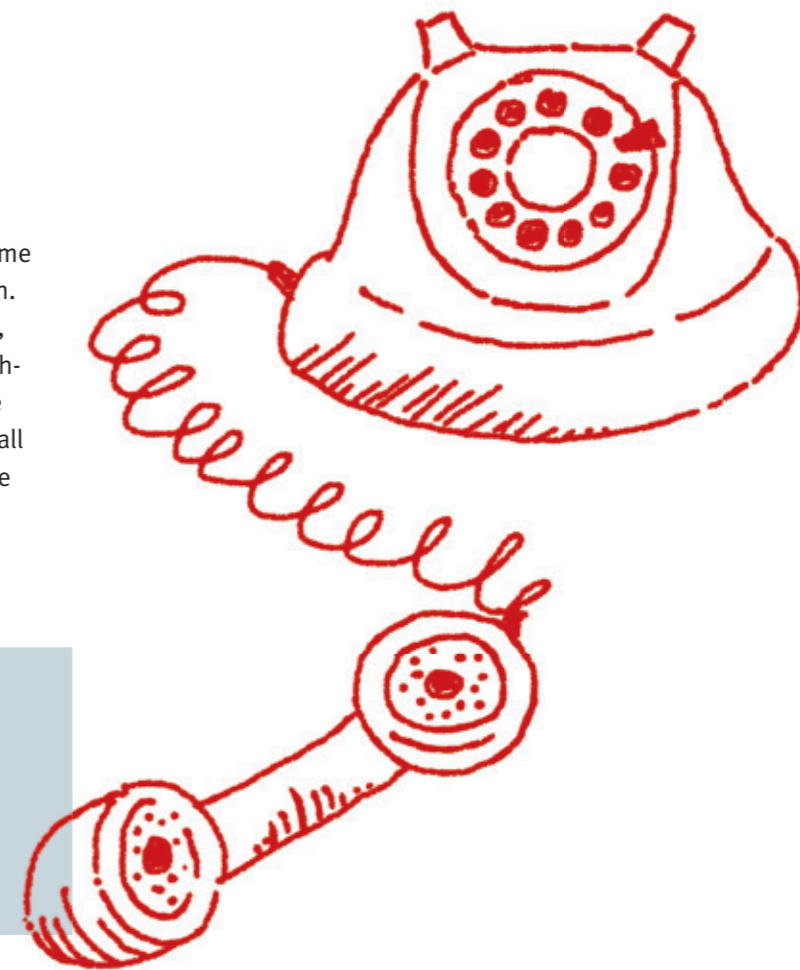
Gerade bei dieser Frage kommt es sehr auf das Thema und die Ziele eines Bildungs- und Beratungsprozesses an. Hier reicht das Spektrum von der Tagesschulung bis zur zweijährigen Projektausbildung. Bei manchen Themen ist eine Tagesschulung als Impuls durchaus ausreichend. Dennoch ist es meist sinnvoll zumindest einen weiteren Termin zur Reflexion einzuplanen. Auch wenn es schwer fällt: Veränderung und Entwicklung brauchen Zeit. Selbst noch so klare und einfache Lösungen benötigen beim Einzelnen und erst Recht in Organisationsstrukturen unter Umständen viel Zeit, um sich durchzusetzen. Auftraggeber für einen Beratungsprozess sollten hier möglichst realistisch und großzügig planen, um Enttäuschungen vorzubeugen.

Wer übernimmt die Kosten?

Sowohl die Höhe der Kosten als auch die Kostenübernahme sind für die verschiedenen Angebote sehr unterschiedlich. Angebote für gesetzliche Interessenvertretungen wie BR, JAV und SBV können in der Regel dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt werden. Bei Angeboten für Vertrauensleute oder andere gewerkschaftliche Gruppen muss im Einzelfall bei der Auftragsklärung auch besprochen werden, welche Kosten entstehen und von wem diese getragen werden können.

WELCHE FRAGEN, AUFGABEN, HERAUSFORDERUNGEN IHR AUCH IMMER HABT ...

... wir freuen uns auf die Kontaktaufnahme. Meldet euch einfach bei dem Bildungszentrum eurer Wahl als erstem Ansprechpartner.



Deine ersten Ansprechpartner in den Bildungszentren



IG Metall-Bildungszentrum Beverungen

Ansprechpartner: Werner Kraus
 Telefon: 0 52 73/36 14 – 12
 werner.kraus@igmetall.de
 www.igmetall-beverungen.de



IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel

Ansprechpartner: Fritz Janitz
 Telefon: 0 23 24/7 06 – 370
 fritz.janitz@igmetall.de
 www.igmetall-sprockhoevel.de






IG Metall-Vorstandsverwaltung Frankfurt

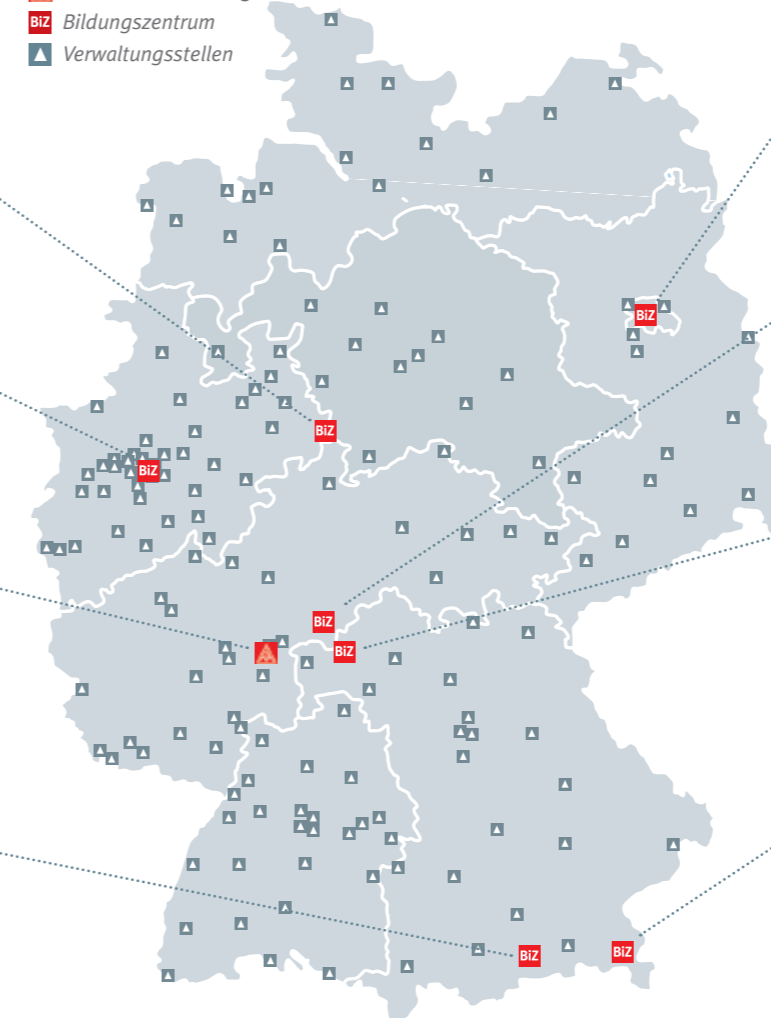
FB: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
 Ansprechpartner: Ulrike Obermayr
 Telefon: 0 69/66 93 – 21 92
 ulrike.obermayr@igmetall.de
 www.igmetall.de/bildung



IG Metall-Jugendbildungszentrum Schliersee

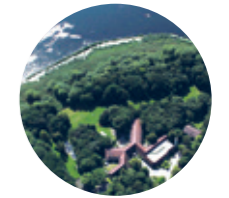
Ansprechpartner: Werner Hartl
 Telefon: 0 80 26/92 13 – 201
 werner.hartl@igmetall.de
 www.igmetall-schliersee.de

 *Vorstandsverwaltung*
 *Bildungszentrum*
 *Verwaltungsstellen*



IG Metall-Bildungszentrum Berlin

Ansprechpartner: Udo Schmode
 Telefon: 0 30/3 62 04 – 0
 udo.schmode@igmetall.de
 www.pichelssee.igmetall.de



IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb

Ansprechpartner: Gerd Hof
 Telefon: 0 60 52/89 – 159
 gerd.hof@igmetall.de
 www.bildung-beratung.igm.de



IG Metall-Bildungszentrum Lohr

Ansprechpartner: Gerd Hof
 Telefon: 0 60 52/89 – 159
 gerd.hof@igmetall.de
 www.bildung-beratung.igm.de



Kritische Akademie Inzell

Ansprechpartner: Gebhard Schwägerl
 Telefon: 0 86 65/9 80 – 202
 schwaegerl@kritische-akademie.de
 www.kritische-akademie.de



Unser Bildungsangebot in der Übersicht



Dieses Heft enthält Seminare für Betriebs- und Aufsichtsräte, für Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildendenvertretungen insbesondere nach § 37.6 BetrVG.



Im zweiten Heft findest du die Seminare für Aktive in Betrieb und Gesellschaft mit Seminaren insbesondere nach Bildungsurlaub und § 37.7 BetrVG.



In diesem Heft findest du Beispiele der IG Metall-Bildungszentren aus dem großen Angebot der maßgeschneiderten Bildungs- und Beratungsangebote.

Impressum

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Gewerkschaftliche
Bildungsarbeit

Redaktion

Anja Diegmüller, Fritz Janitz,
Ulrike Obermayr, Werner Kraus

Lektorat

Katharina Mieskes, Neu-Isenburg
www.textfuge.de

Gestaltung

Büro Zockoll, Köln
www.buerozockoll.de

Druck

apm alpha print medien AG, Darmstadt
www.apm.ag

© 2015, IG Metall Vorstand



Bildnachweis

Archiv IGM VS Offenbach
S. 18
BR Mercedes-Benz Werk Mannheim
S. 33
Hornischer, Anette:
Titel und S. 8–9, 10–11, 26–27,
46–47, 62–63
IG Metall
S. 15, 29
IG Metall Vorstand FB GBi
S. 36
Lee, Sok-Yong
S. 56
Oszmann, Gyuri
S. 68 – Schliersee
Phelipe, Tiago
S. 3, 4, 39
Pleines, Andreas
S. 2, 71, 68 – Vorstand
Privat
S. 17, 44, 45, 51
Range, Thomas
S. 35
Schohr, Axel/Fischer, Thomas
S. 68 – Beverungen
Shutterstock:
S. 12, 22, 30, 40, 43, 49, 55, 58

IG METALL

FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Tel.: 069/6693 - 2691

Fax: 069/6693 - 2467

www.igmetall.de/bildung