



Gewerkschaftliche
Bildungsarbeit | Bayern

Arbeit neu denken

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit | Vorstand

Bildungsprogramm 2017
für Aktive in Betrieb und Gesellschaft

KLAR. KOMPETENT. KOLLEGIAL.
BILDUNG
Tu dir für Bildung!

Arbeit neu denken

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit | Vorstand

Bildungsprogramm 2017
für Betriebsräte,
Schwerbehindertenvertretungen und JAVen

KLAR. KOMPETENT. KOLLEGIAL.
BILDUNG
Tu dir für Bildung!

Gewerkschaftliche Bildung

Überblick

- Strukturen, Daten
- Seminare / Teilnahme
- VL / BR kompakt
- BR Befragung
- Kompetenzen



Betriebsräte, JAV, SBV –

Bayern / IGM Organisationsbereiche

- 1.500 Betriebe mit BR (721.671 Beschäftigte)
- 12.000 BRe, 8.500 IGM (69 %)
- 4.700 erstmals gewählte BR
- 2000 BR über 55 Jahre
- 550 Betriebe mit JAV (30.000 Azubi)
- 1.780 JAVis, 1.183 IGM (66,5 %)
- 492 SBV , 81% IGM (30.200 Sb Beschäftigte)
- 808 SBV StellvertreterInnen



Konzerne, Unternehmen, Betriebe,

Bayern / IGM Organisationsbereiche ME Industrie, Handwerk, Textil, HoKu

- Audi, BMW, Siemens, MAN, Schaeffler
- Automobil OEMs
- Zulieferer
- Maschinenbau
- Handwerk
- Textil
- Holz-Kunststoff



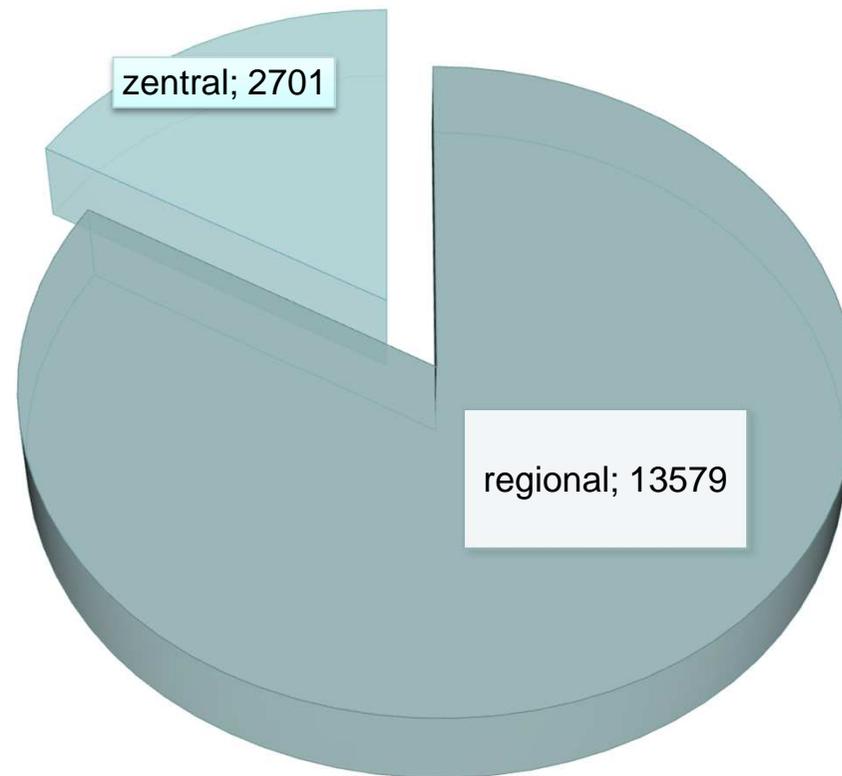
■ Leitbild der IG Metall Bildungsarbeit

- Entschließung GWT 2007
- **Die Bildungsarbeit der IG Metall ist**
- **politisch**, historischer und gesellschaftlicher Zusammenhang der Themen
- **kompetent**, fachlich, sozial , methodisch
- **professionell**, ReferentInnen, Materialien, Häuser ...



Teilnehmende an IGM Seminaren – Bayern

2015



Zentrale Bildung

- Inzell
- Schliersee
- Lohr
- Bad Orb
- Sprockhövel
- Beverungen
- Berlin





BR kompakt

Zusätzliches Modul Arbeitszeit

ArbZG, BetrVG, TV, Rechtsprechung

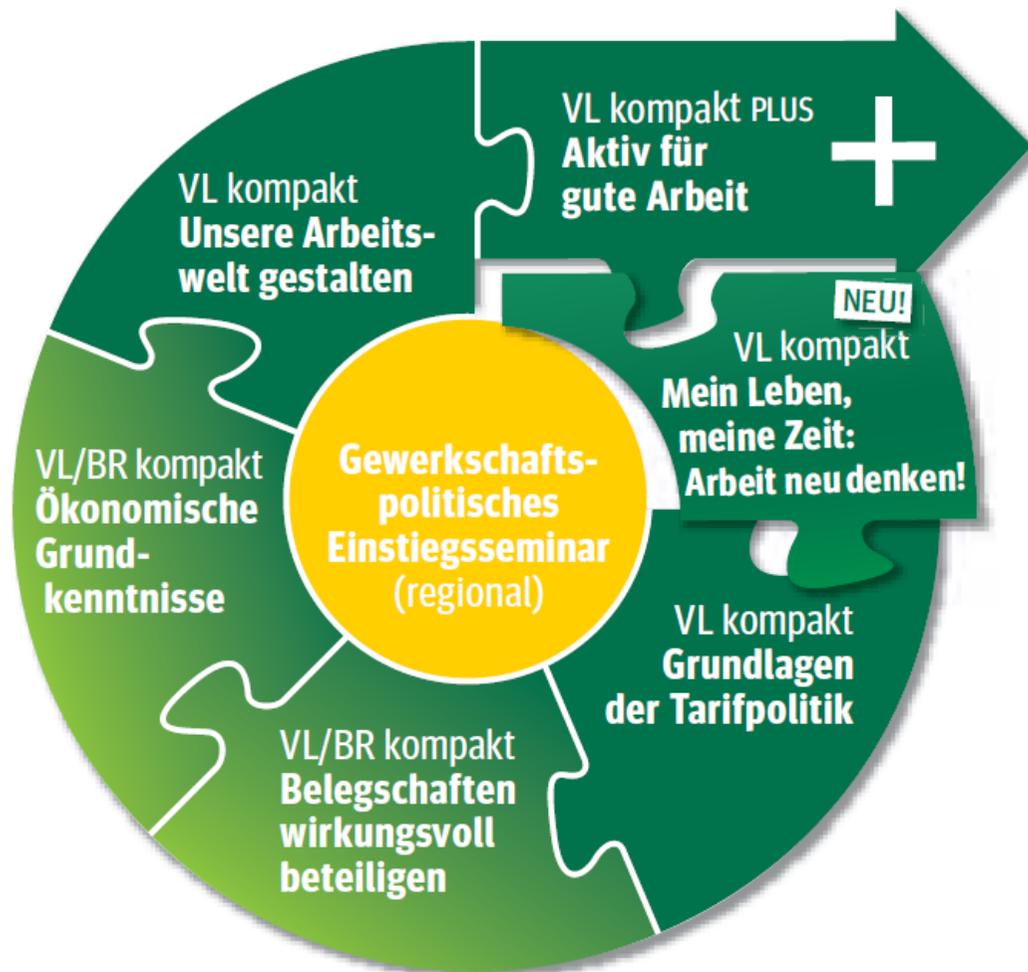
Bedeutung der Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte

Exemplarische Themen:
Zeiterfassung, Verfall von AZ,
Entgrenzung ...

Anforderungen an betriebliche
Regelungen

Beteiligung der Beschäftigten





VL kompakt - modularer Ausbildungsgang

Zusätzliches Modul „Arbeitszeit“

Anforderungen an Arbeitszeitpolitik
Betrieb, Tarif, Politik

Rechtlicher Rahmen
ArbZG, BetrVG, TV, Rechtsprechung

Bedeutung der Arbeitszeitgestaltung
für Beschäftigte

Handlungsmöglichkeiten für VL
gemeinsam mit BR

Beteiligung der Beschäftigten



Einführung in die Betriebsratsarbeit (BR I)

- Umgang mit Gesetzestexten und Kommentaren
- Rangordnung der Rechtsquellen
- Standortbestimmung des BR
- Beteiligungsorientierte BR Politik
- Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten
- Beteiligungsrechte und Durchsetzungsmöglichkeiten
- Arbeit im Gremium und Zusammenarbeit mit IGM, Belegschaft, VL, JAV und SBV ...
- Bildungsplanung / Beratung



Vertrauensleute qualifizieren und unterstützen Aktiv im Betrieb

Schwerpunkte in den Bausteinen sind:

- Rolle und Selbstverständnis
- Das Duale System der Interessenvertretung (BR / VL)
- Der rechtliche Rahmen der VL-Arbeit
- Tarifvertrag und seine Umsetzung
- Miteinander reden
- Öffentlichkeitsarbeit
- Die IG Metall vor Ort
- Bildungsplanung / Beratung



HBS – RUB BR Befragung Bildung 2016

Bestätigung und Auftrag

- Überdurchschnittlich hohe Nutzung gewerkschaftlicher Anbieter im Bezirk Bayern
- Nutzung kommerzieller Anbieter in Bayern weit unterdurchschnittlich
- 92,3 % der Befragten sehen die Schulungsangebote der Gewerkschaften im Bezirk Bayern als hinreichend an
- ... überdurchschnittlich gute Bedarfsdeckung ...
- Einstiegsseminar für neugewählte BR gesamt ca. 30 % / Bayern 60 %



Präferenzen für Seminarthemen und Seminarwahl

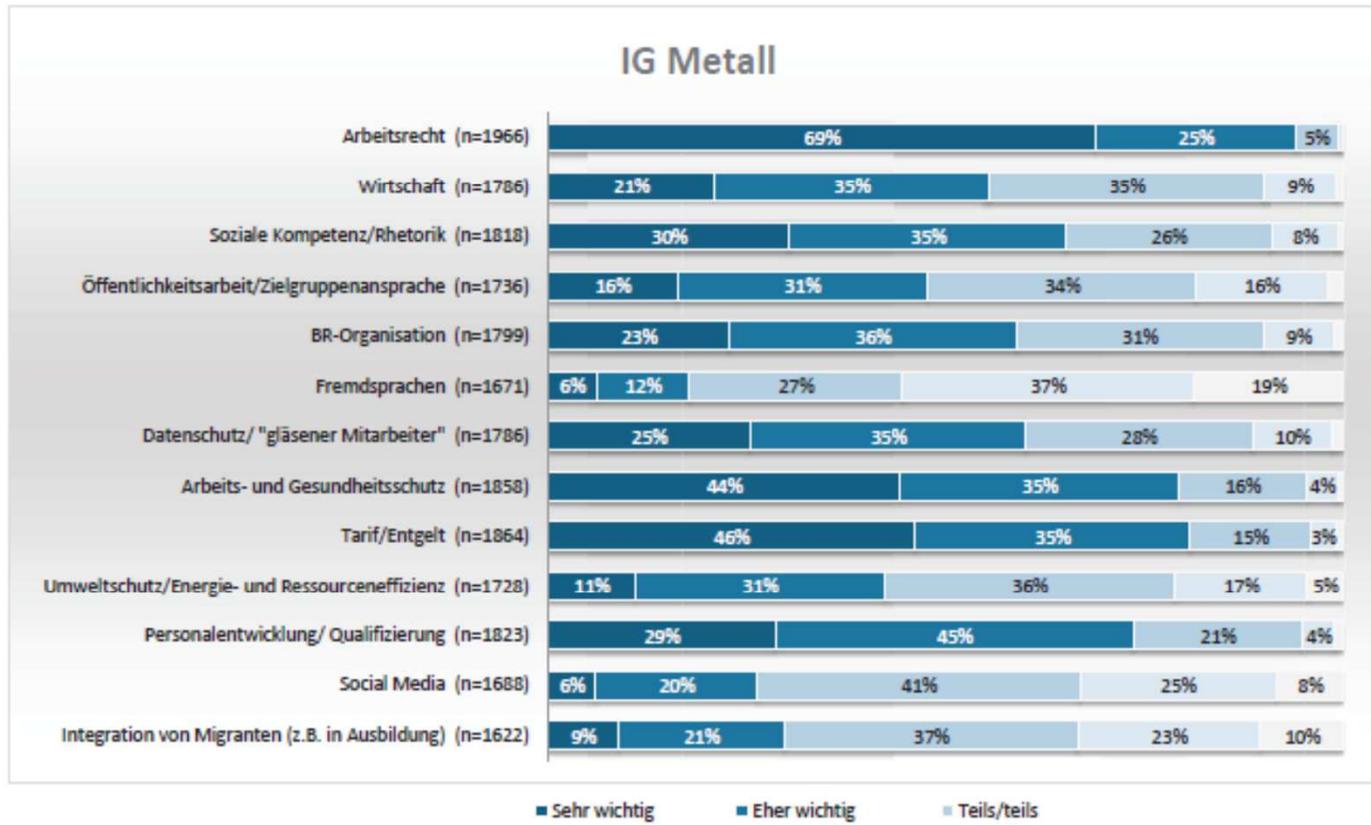
QuBA-Projekt (BR-Qualifizierungsbefragung)

07.07.2016

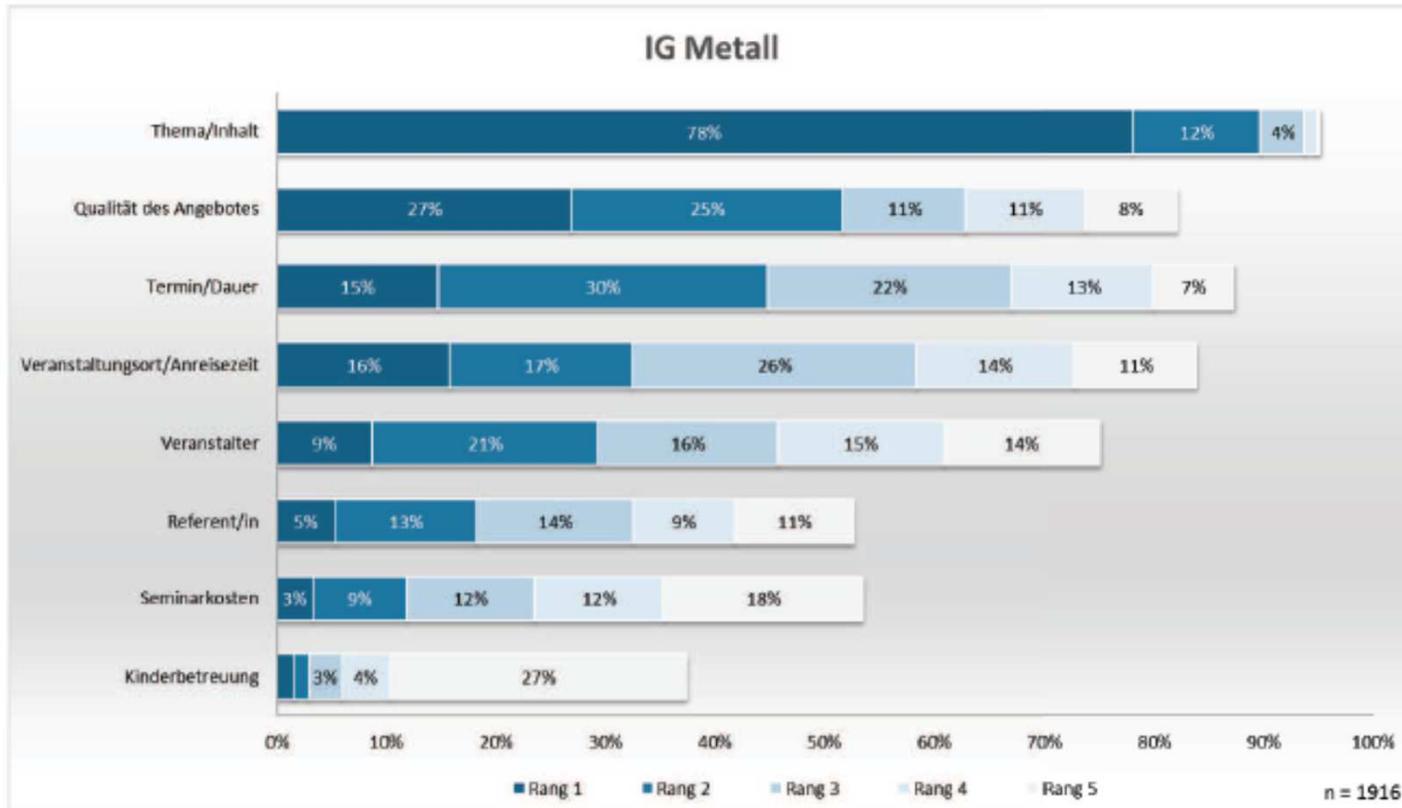
46



Weiterbildungsaktivität: Wichtige Themen für zukünftige Seminare



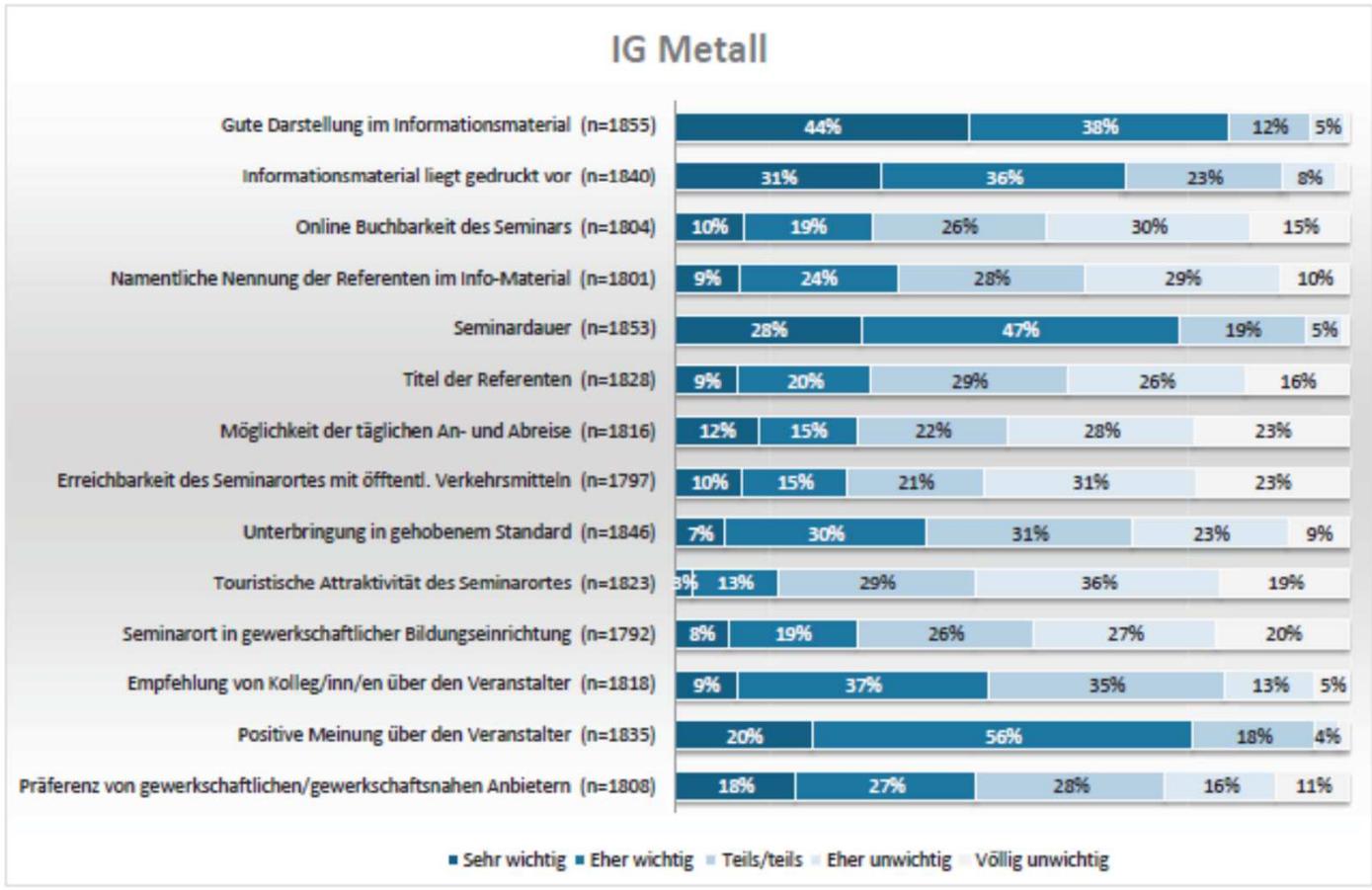
Entscheidungskriterien: Rangfolge Entscheidungsgründe für Seminare



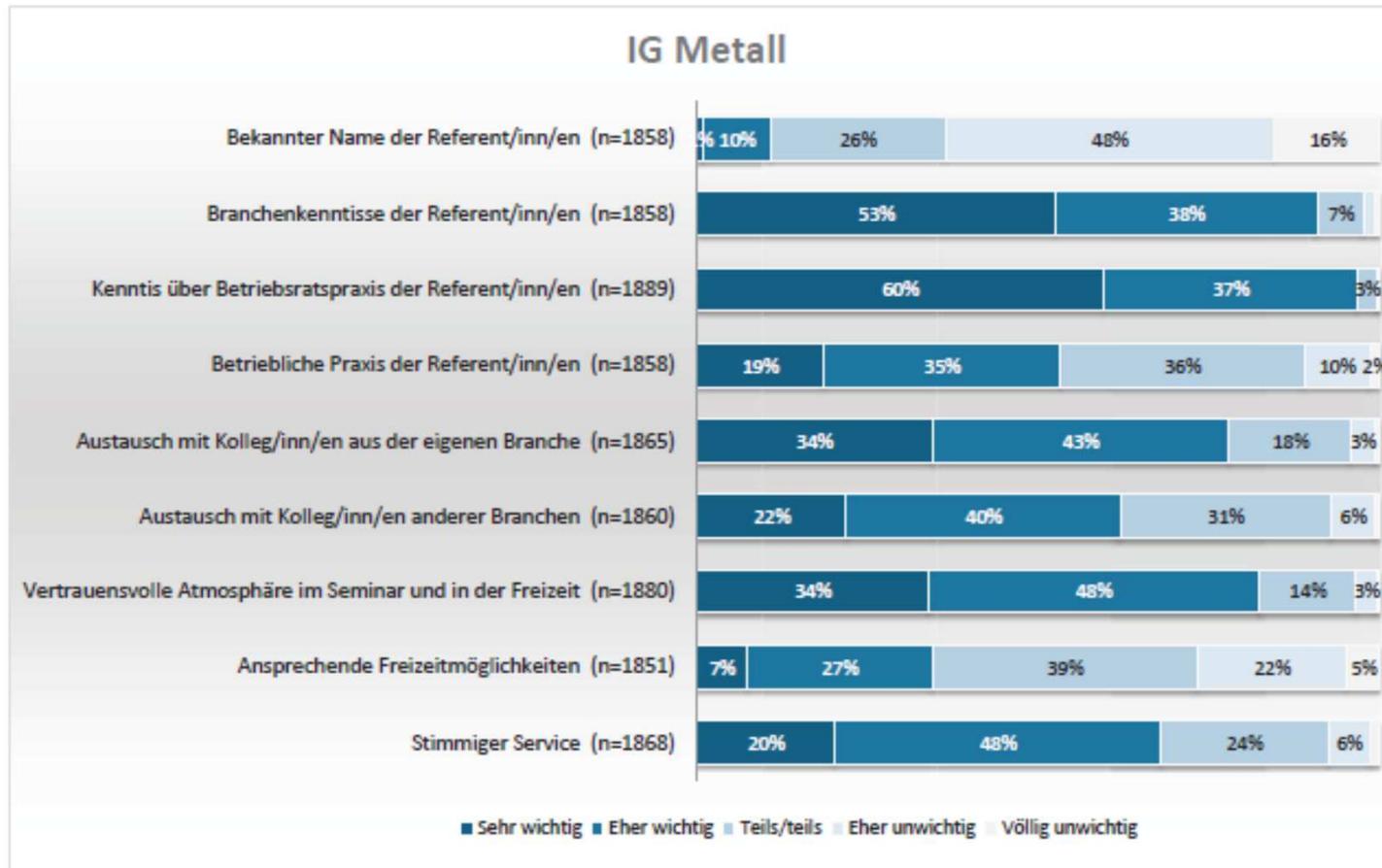
Basis: Betriebsräte, die bereits ein BR-Seminar besucht haben oder dies für 2016/17 planen



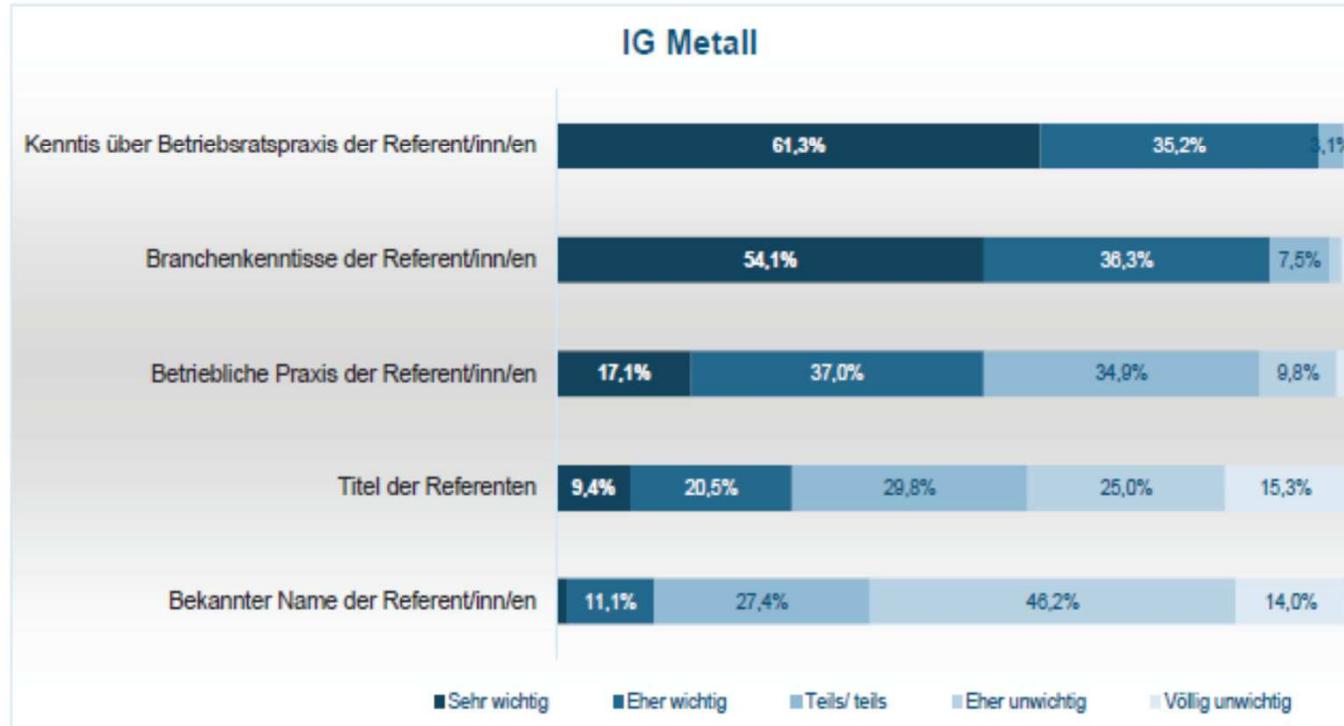
Auswahlkriterien für Seminare:



Seminarbewertung: Kriterien



Seminarbewertung: Qualitätskriterien der Referenten



Aktuelle Themen, Trends, Herausforderungen

■ Zukunft der Arbeit

- Digitalisierung , Industrie 4.0, Arbeit 4.0 ...
- Energie, Mobilität, Nachhaltigkeit ...

Ausbildungsreihe Arbeit Innovation (Inzell)

Fachtagungen

BR Netzwerk

■ BR Wahl 2018 –

- PEPP Projekt Personalplanung- Entwicklung im BR
- Kompetenzfelder von Betriebsräten





ESF-Projekt

ARBEIT+INNO>ATION

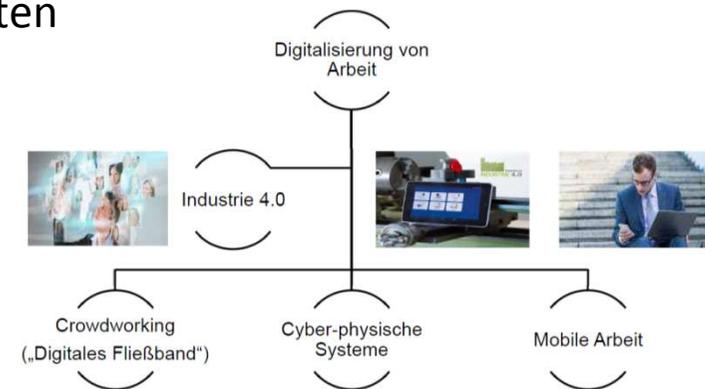
Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten



•Nicole Avramidis

Technologische Veränderungen: Digitalisierung, Industrie 4.0

- Absehbare Veränderungen in Betrieb und Verwaltung:
 - Einzelproduktion in Massenfertigung
 - Maschine – Mensch – Produkt – Kommunikation
 - Zunahme mobiler Arbeit
 - Fremdvergabe von Ingenieurstätigkeiten
- Betriebliche Handlungsfelder:
 - Beschäftigungssicherung
 - Beschäftigten-Datenschutz
 - Arbeitsorganisation/Qualifikation
 - Arbeitszeitgestaltung
 - Gesundheitsschutz
 - Entgelt





Lernen im Prozess der Arbeit

- Auftakt-Workshop im Betrieb
- Qualifizierungsreihen „Arbeiten 4.0“
 - Sensibilisierung und Vermittlung von Orientierungswissen
 - Lernfabrik
- Betriebliche Umsetzungsprojekte mit der Unternehmensleitung
- Prozessberatung/-unterstützung während der Qualifizierungen
- Ergänzende fachspezifische Beratungen (z.B. Arbeitszeit, Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung, Produktionssysteme, Digitalisierung, Ressourceneffizienz, ...)
- Seminare, Workshops und Praxis-Wissenschaftsdialoge

Qualifizierungsreihen „Arbeiten 4.0“

- 5 Module à 3 Tage
 - neues Wissen kann direkt im Betrieb angewendet werden
 - betriebliche Problemstellungen können in kollegiale Beratungsprozesse der Qualifizierungsreihen eingebracht werden
 - bis zu 20 TeilnehmerInnen aus max. 10 Betrieben
 - 4 Module in den Bildungszentren der IG Metall oder vor Ort
- Je ein Qualifizierungsmodul in der Lernfabrik der Ruhr-Uni-Bochum



Teilprojekt Lernfabrik/Kooperation

Arbeitsstelle IG Metall und Ruhr Uni Bochum

- Simulation eines arbeitspolitischen Gestaltungsprozesses
- Entwicklung und Durchführung passgenauer Lernmodule in einem realitätsnahen Fabrikumfeld
 - mögliche Themenfelder: Ressourceneffizienz, Digitalisierung, Wertstromdesign in der Industrie 4.0, Lernen im Prozess der Arbeit
- Praxisnahe Simulationen und Planspiele für betriebliche Innovationsprozesse
- Entwicklung handlungsorientierter Wissensquellen und praktischer Werkzeuge





...vor Ort im Betrieb...

- betriebliche Umsetzungsprojekte parallel zu Qualifizierungsreihen „Arbeiten 4.0“
- Beratungsangebote parallel zur Durchführung der Betriebsprojekte
 - ergänzende fachspezifische Beratungen und Prozessbegleitung: zu allen Themen rings um Arbeiten 4.0 und technologische Veränderungen
 - unter Einbeziehung von Arbeitgebern, Betriebsräten oder auch betrieblichen Experten in den teilnehmenden Betrieben





- In Bayern werden mindestens 3 Ausbildungsgänge bis Januar 2019 durchgeführt
- Pro Ausbildungsgang ca. 10 Betriebe mit jeweils mindestens zwei Teilnehmer*innen pro Betrieb
- Feststehende Termine:

Ausbildungsgang II	
25.01 – 27.01.2017	Bad Orb
22.03 – 24.03.2017	Inzell
14.05 – 17.05.2017	Bochum
27.09 – 29.09.2017	Emsing
15.11 - 17.11.2017	Lohr

Ausbildungsgang III	
11.04. – 13.04.2018	Fensterbach
04.07. – 06.07.2018	Inzell
14.10. – 17.10.2018	Bochum
14.11. – 16.11.2018	Lohr
16.01. – 18.01.2019	Lohr

Ansprechpartner*innen für Bayern



Nicole Avramidis

Bildungs Koordinatorin

Kritische Akademie Inzell

08665-980 240

nicole.avramidis@igmetall.de

Peter Pawlicki

Projektkoordinator

IG Metall Vorstand

069-66932063

peter.pawlicki@igmetall.de





FB Betriebspolitik
Ressort Vertrauensleute und Betriebspolitik

Projekt »Personalentwicklung und Personalplanung im Betriebsrat (PEPP)«

Projektleitung: Heike Madan
Projektbearbeitung: Werner Feldes

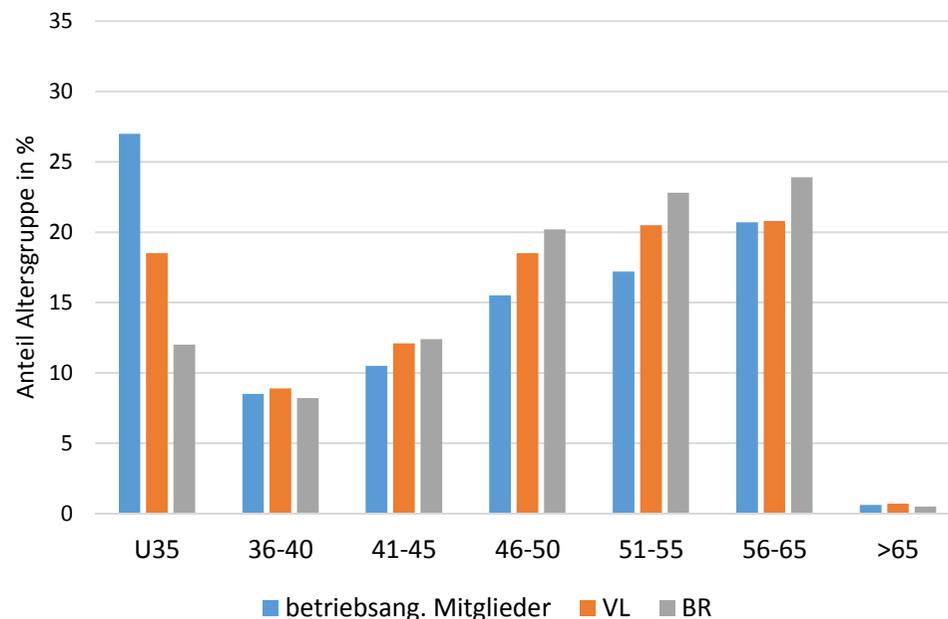
Projektlaufzeit: 2. Mai 2016 bis 30. April 2019 (36 Monate)

Geschäftsführerkonferenz
der IG Metall Bayern

22./23. Juni 2016 in Nürnberg

Der demografische Wandel bewegt die BR-Gremien

Altersstruktur betriebsang. IG Metall-Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte (5/2015)



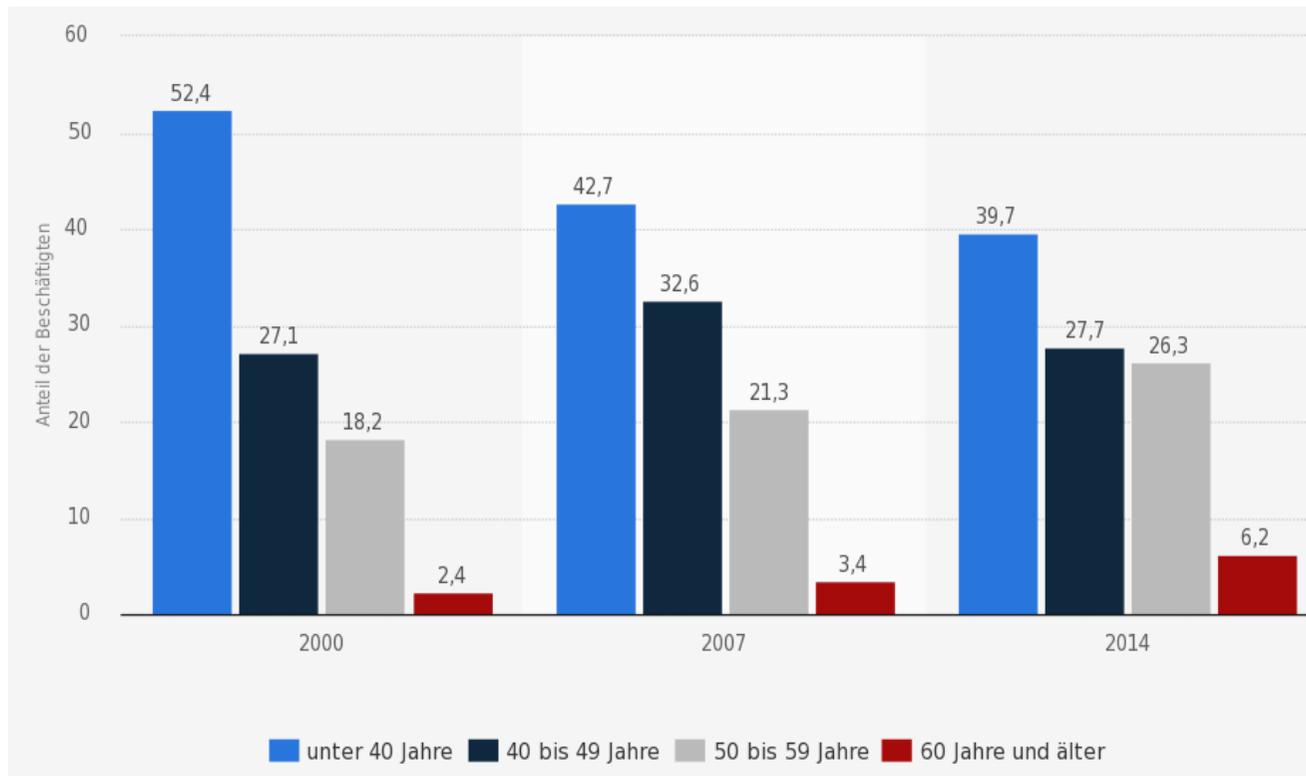
Der Altersstrukturwandel verläuft in mehreren Wellen über zwei Jahrzehnte

Hohes und steigendes Durchschnittsalter

Bis zur BR-Wahl 2022 verlassen bis zu 40 Prozent der Mitglieder die Gremien

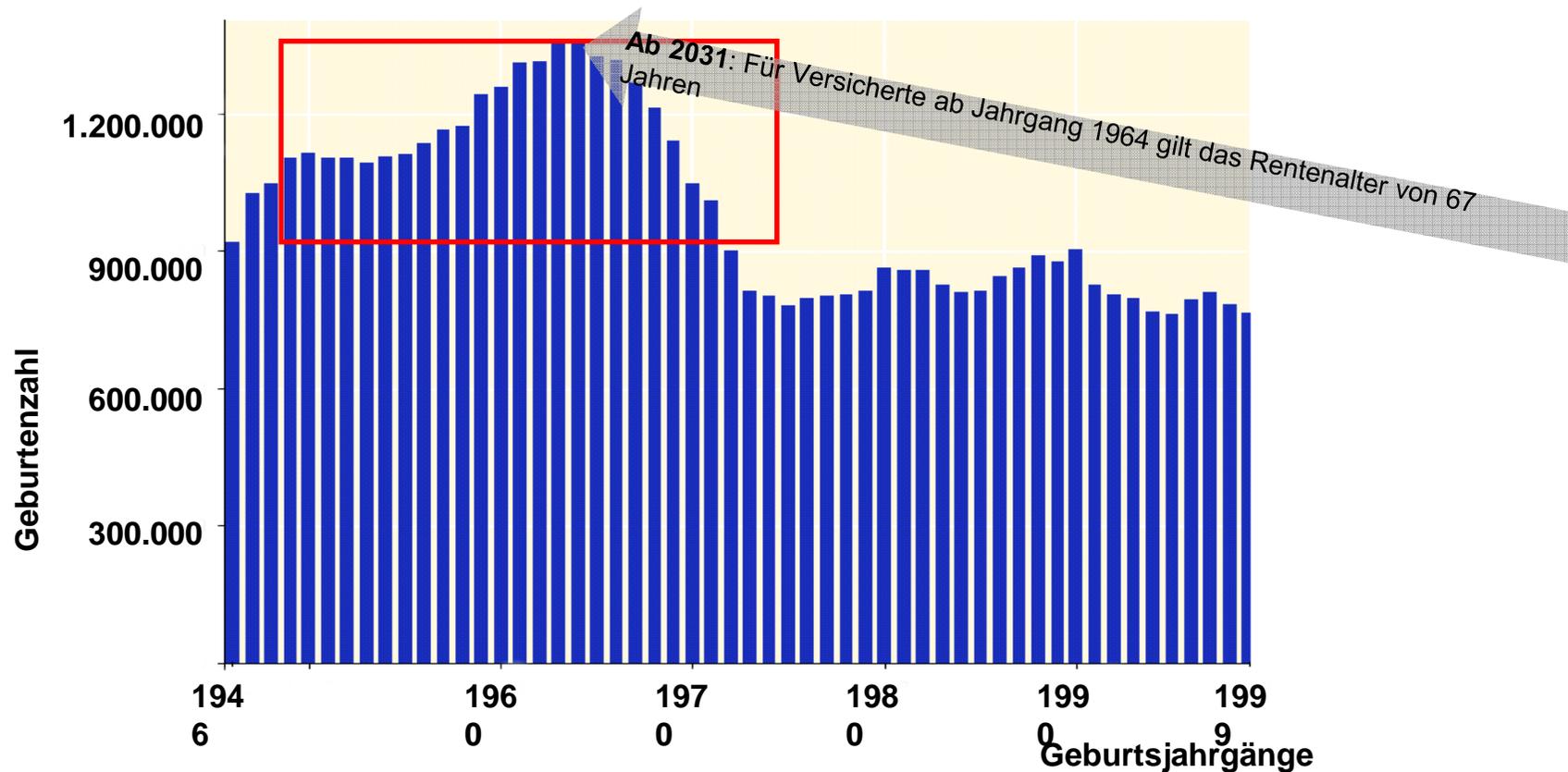
Viele Wissens- und Erfahrungsträger gehen im gleichen Zeitraum in den Ruhestand

Altersstruktur der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie



Quelle: Statista 2015

Die Jahrgänge 1946 bis 1999: Die Baby-Boomer gehen in Rente



Quelle: Statistisches Bundesamt 2000



Personalveränderungen in den BR-Gremien

BR-Mitglieder in den Altersgruppen über 60 Jahre und über 55 Jahre

Bezirk	BR-Mitglieder 60*	Ü	BR-Mitglieder Ü 55*
Nordrhein-Westfalen		942	1.782
Mitte		497	929
Küste		238	430
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt		224	467
Berlin-Brandenburg-Sachsen		210	417
Bayern		416	841
Baden-Württemberg		572	1.207
Gesamt		3.099	6.073

**Bis zu 9.000 Wissens- und Erfahrungsträger*innen verlassen
bis zur BR-Wahl 2022 die Unternehmen und die Gremien**

* Ausgewertet wurden nur BR-Gremien aus den Branchen Maschinenbau,
Textil/Bekleidung, Stahl, Holz/Kunststoff, Zulieferer und Handwerk.

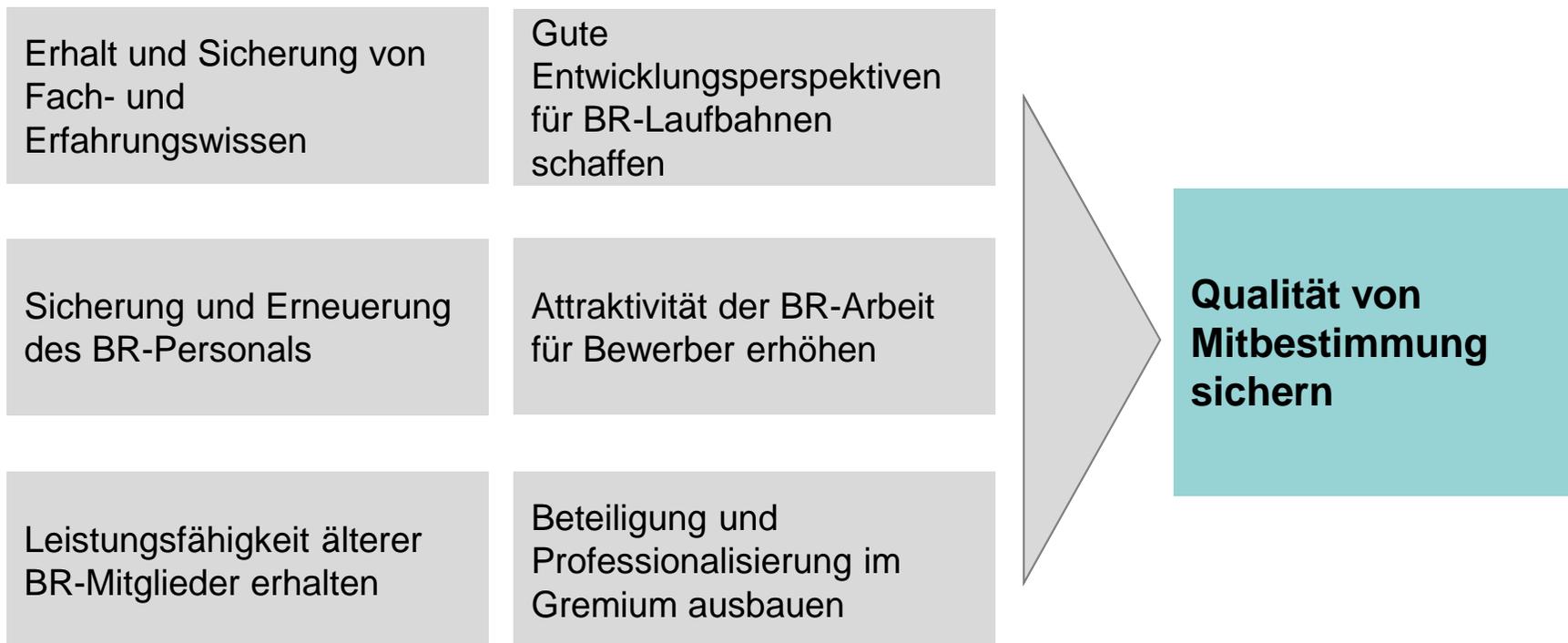


Anteile freigestellte BR-Mitglieder Ü 60 und Ü 55 nach Betriebsgröße

Betriebsgröße/ Beschäftigtenzahl	Zahl der freigestellten BR-Mitglieder	Anteil freigestellte BR-Mitglieder Ü 60 Median 11,2	Anteil freigestellte BR-Mitglieder Ü 55 Median 33,6
200 bis 500	1	10,8	31,8
501 bis 900	2	10,6	32,5
901 bis 1.500	3	10,7	33,3
1.501 bis 2.000	4	11,5	35,3
2.001 bis 3.000	5	10,5	31,3
3.001 bis 4.000	6	13,8	35,4
4.001 bis 5.000	7	13,7	34,6
5.001 bis 6.000	8	16,9	35,5
6.001 bis 7.000	9	11,0	36,4
7.001 bis 8.000	10	11,1	30,6
8.001 bis 9.000	11	4,3	28,3
9.001 bis 10.000	12	11,5	37,2



Herausforderungen und Handlungsbedarfe für die Gremien





Zielsetzung des Projektes

PERSONALPLANUNG IN DEN GREMIEN

- Identifizierung und Bearbeitung von Nachfolgesituationen
- Nachfolgerekrutierung
- Mittel- und langfristige Nachfolge- und Laufbahngestaltung

PERSONALENTWICKLUNG IN DEN GREMIEN

- Selbstorganisierter Wissenstransfer in den Gremien
- Bildungsplanung
- Teamentwicklung und Wissensmanagement
- Attraktivität des BR-Amtes

ORGANISATIONSENTWICKLUNG IN DER IG METALL

- Förderung und Begleitung der Gremienentwicklung durch Geschäftsstellen
- Übertragbare Lösungen für VL-Strukturen
- Sicherung und Stärkung der ehrenamtlichen Strukturen
- Impulse für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit und House of Labour (MBA-Studiengänge)

PEPP-Beratungsfelder



À la carte Beratungs- und Beteiligungsansatz für die Pilotgremien



Projektkoordination ■ Kooperation ■ Ergebnissicherung

Projekt GS Schweinfurt

Kompetenzfelder eines Betriebsrats

■ fachliche Kompetenz

- Tarifvertrag, BetrVG , Arbeitsrecht IGM z.B. Entscheidungsstrukturen

■ Rollenkompetenz

- Interessensvertretung der Arbeitnehmer
- Aktiv in der IG Metall

■ Gesellschaftspolitische Kompetenz

- Kennt Politische und wirtschaftliche Zusammenhänge und die Rolle von Gewerkschaften

■ Sozialmethodische Kompetenz

- Zeitmanagement, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit ...

■ Weiterbildung



Projekt GS Schweinfurt

Kompetenzfelder eines Betriebsrats

- Gespräch mit BR Kandidaten (IGM Gse, Betriebsbetreuer, VKL ...)
- Fragebogen (Personalentwicklungsbogen)
- Aus – und Weiterbildung besprechen, planen

Wichtig : angemessener Umgang, Fingerspitzengefühl !!



