

Mitgliederversammlung 2019

Bericht des Vorstandes 2017/2018

Vorlage für die Mitgliederversammlung
am 10. Mai 2019 in Bonn



ib
1949-2019

70 Jahre
Menschsein
stärken

Inhaltsverzeichnis

1. Entwicklung der Marktsituation – Bildungs- und Sozialmarkt	3
2. Strategische Leitlinien der IB-Gruppe	7
3. Portfolioentwicklung	9
4. Politische Lobbyarbeit	12
5. Internationale Arbeit	15
6. Informationstechnologie (IT)	17
7. Personalmanagement	19
8. Finanzsituation	21
9. Tochtergesellschaften und Beteiligungen	23
10. IB-Stiftung	24
11. Integriertes Marketing	25
12. Unternehmenskommunikation	26
13. Qualitätsmanagement	27
14. Datenschutz	29
15. Unternehmenskultur	30
16. Umweltmanagement	31
17. Entwicklungsperspektiven	33

1. Entwicklung der Marktsituation – Bildungs- und Sozialmarkt

Die Entwicklung des Bildungs- und des Sozialmarkts verläuft nach wie vor sehr unterschiedlich.

1.1. Der Bildungsmarkt

Im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) ist ein weiterer Rückgang festzustellen. Das ist insofern bedenklich, als die Frage des Fachkräftemangels in Deutschland nach wie vor nicht gelöst ist und die Zahl derjenigen, die den Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt zu verlieren drohen, nach wie vor hoch ist. Gleichzeitig werden die Anforderungen höher. Neben den Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen gibt es eine nicht zu unterschätzende Anzahl von Menschen, die bei entsprechender Förderung durchaus dem Arbeitsmarkt zugeführt werden könnten. Erfreulich war zu beobachten, dass die Politik sich des Themas angenommen und die Initiative zur Integration von Langzeitarbeitslosen, beispielsweise durch höhere und länger gezahlte Lohnkostenzuschüsse, ergriffen hat.

Im Bildungsbereich müssen wir uns insgesamt auf große Veränderungen bei der Art unserer Angebote einstellen. Das Stichwort ist hier „Digitale Bildung“, das heißt Bildung 4.0. Der IB nimmt diese Herausforderung im Interesse seiner Klienten*innen an. Die Zahl der Beschäftigungsplätze mit einfachen Tätigkeiten geht zurück. Nicht alle Menschen werden so qualifiziert werden können, dass sie im Arbeitsmarkt der Zukunft bestehen können. Die Frage bleibt, inwieweit diese Personengruppe weiterhin in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. Dieses Thema ist noch nicht hinreichend beleuchtet und öffentlich diskutiert worden. Der IB ist hier gefordert, gleichzeitig Angebote im Bereich der digitalen Bildung zu machen und diejenigen nicht aus den Augen zu verlieren, für die diese Bildungsangebote nicht in Frage kommen.

Die Entwicklungen der Rahmenbedingungen bei den sogenannten Arbeitsmarktdienstleistungen stellt die IB-Gruppe seit Jahren vor große Herausforderungen. Viele Jahre haben die berufliche Aus- und Weiterbildung zu einem großen Teil zum Umsatz beigetragen. Inzwischen wurden die klassischen Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung sowie der ausbildungsbegleitenden Hilfen durch andere Maßnahmentypen beziehungsweise durch betriebsnahe Qualifizierungsformen ersetzt. Damit hat sich das klassische Produktportfolio der Arbeitsmarktdienstleistungen sowohl im Umfang reduziert als auch in der inhaltlichen Ausgestaltung verändert.

Eine Folge war die verschärfte Konkurrenzsituation bei den Anbietern in diesem Bereich, die zu einem massiven Preisdruck geführt hat. Dieser Druck konnte in der Vergangenheit durch die Einführung eines Mindestlohns in der öffentlich geförderten Aus- und Weiterbildung reduziert werden und hat zu einem Ende des Lohndumpings in diesem Bereich geführt. Allerdings sind und waren immer langwierige Verhandlungen mit allen Beteiligten nötig, um dieses Niveau zu halten oder zu steigern. So war Anfang des Jahres 2019 kurzzeitig die Allgemeinverbindlichkeit des neu ausgehandelten Mindestlohns ausgesetzt. Das zeigt, wie gefährdet die Vereinbarungen in diesem Bereich sind. Erfreulich ist, dass der Abschluss jetzt vier Jahre gelten soll, mit der entsprechenden Planungssicherheit.

Der nötig gewordene Umbau in diesen Arbeitsfeldern ist inzwischen weitestgehend abgeschlossen. Der seit dem 01. 01. 2018 geltende Tarifvertrag für die Beschäftigten im gemeinnützigen Bereich der IB-Gruppe berücksichtigt die besondere Situation bei den öffentlich geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen. Der Druck ist hier insofern geringer geworden, auch wenn die Tarifsituation für die Beschäftigten weiterhin selbstverständlich nicht befriedigend ist und wir uns auch in Zukunft dafür einsetzen werden, hier Änderungen zu erwirken.

Die IB-Gruppe ist jedenfalls bei Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen wieder wettbewerbsfähig geworden. Und nur als Teilnehmer am Markt können wir weiterhin für eine gute Bildung in allen Bereichen und deren notwendige Finanzierungsausstattung kämpfen.

Wir werden nicht darin nachlassen zu betonen, dass gute Bildung Geld kostet, schlechte Bildung aber den Wirtschaftsstandort Deutschland gefährdet.

Bei allen Herausforderungen gab es auch positive Entwicklungen im Bereich der Beruflichen Bildung.

Der Bedarf an Fachkräften im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Altenpflege hält weiter an. Unsere beruflichen Schulen für diese Berufe erfreuen sich einer entsprechenden Nachfrage. Auch die Entwicklungen im Bereich der medizinischen Fachberufe sind zwar nach wie vor regional sehr unterschiedlich. Die Akademisierung der medizinischen Fach- und Heilberufe schreitet voran. Neben der IB-Hochschule hat sich auch die Hochschule der Wirtschaft für Management, bei der der IB seit 2013 Mehrheitsgesellschafter ist, am Markt gut positioniert. Die beiden Hochschulen der IB-Gruppe haben sich seit ihrer Gründung quantitativ und vor allem qualitativ weiterentwickelt. Damit unterstreichen wir unsere Leistungsfähigkeit in diesem tertiären und zunehmend auch quartären Bildungsbereich. Unter Berücksichtigung der Aktivitäten der Kinderförderung und -bildung verkörpert die IB-Gruppe wie kein zweiter Bildungsanbieter in der Bundesrepublik die sogenannte Bildungskette. Getreu dem Motto „kein Abschluss ohne Anschluss“ hat die IB-Gruppe von der Krippe über die Kindertagesstätte, die Grundschule, die Beruflichen Gymnasien bis zu den Hochschulen mit entsprechenden akademischen Weiterbildungsangeboten nach dem Studium für Fach- und Führungskräfte das gesamte Bildungssortiment in seinem Bildungsportfolio

verankert. Ein herausragendes Beispiel dafür ist der Campus Mannheim, dessen Umsetzung 2017 beschlossen wurde. Der erste Spatenstich war im April 2019. Hier werden von der Krippe bis hin zum Hochschulabschluss neben einer berufsständischen Ausbildung in medizinischen Fachberufen etwa 1700 Menschen ihre Lern- und Lebensbiografie beginnen und weiterentwickeln. Gemeinsam mit den IB-Beschäftigten werden dann auf dem Campus rund 2000 Menschen arbeiten und lernen. Das ist einmalig in der Geschichte des IB und ein besonderes Leuchtturmprojekt in Deutschland. Der Campus ist außerdem als einzige Einrichtung in Deutschland Teil des Microsoft-Flagship-School-Programms.

Durch die Diversifikation der beruflichen Bildung ist der IB angesichts der Herausforderungen bei den Arbeitsmarktdienstleistungen gut aufgestellt.

1.2. Der Sozialmarkt

Der Sozialmarkt ist weiterhin gegenüber den starken Schwankungen bei der öffentlich geförderten beruflichen Aus- und Weiterbildung von einer größeren Konstanz in den Vertragsbeziehungen geprägt und unterliegt anderen Gesetzmäßigkeiten bei der Vergabe von Dienstleistungen. In diesem Bereich sind langfristige Vertragsbeziehungen auf der Basis einer nachhaltig wirkenden Vertrauensarbeit zu den Leistungsträgern auf kommunaler, Landes- und Bundesebene möglich, was seit Jahren zu einer erheblichen Stabilisierung der Umsätze der IB-Gruppe geführt hat. Die IB-Gruppe ist ein verlässlicher und angesehener Partner der einzelnen Bedarfsträger und hat sich in dieser Branche neben den großen Wohlfahrtsverbänden eine sehr gute Position erarbeitet. Allerdings ist zunehmend und deutlich spürbar der starke Konkurrenzdruck bei der Gewinnung und der Bindung von Fachkräften vor dem Hintergrund der oftmals wettbewerbsverzerrenden Rahmenbedingungen der Träger der Liga der Wohlfahrtsverbände sowie kommunaler und kirchlicher Träger festzustellen. Dies bleibt eine der großen Herausforderungen der Zukunft. Besonders zu erwähnen sind hier die Recruiting-Kampagne des Ressorts Human Resources (HR), die unterstützend bei der Gewinnung neuer Fachkräfte wirkt, und als Meilenstein der neue Entgelttarifvertrag.

Die Geschäftsaktivitäten in den Bereichen der Jugendhilfe und der Wohnungslosen- und Flüchtlingshilfe haben sich signifikant weiterentwickelt. Gerade im Bereich der Flüchtlingshilfe konnte zunächst ein starkes Wachstum verzeichnet werden. Durch den Rückgang der Zahl der nach Deutschland einreisenden Flüchtlinge ist der Umsatz hier zwar inzwischen wieder leicht gesunken, wenngleich die Angebote im Bereich der Integration nach wie vor stark nachgefragt werden. Die IB-Gruppe hatte sich aber auch bei den Flüchtlingshilfen strategisch auf nachhaltige Aktivitäten konzentriert und nicht primär auf quantitatives Wachstum gesetzt. So traf die Verlagerung von der Unterbringung hin zur gesellschaftlichen und berufsbezogenen Integration und der ganzheitlichen Betreuung von Familienangehörigen den IB lange nicht so stark wie andere Träger.

Die Freiwilligendienste konnten sich auf einem hohen Niveau stabilisieren.

Fast alle Geschäftsfelder der Sozialen Arbeit haben erfreulicherweise einen Umsatzzuwachs erfahren. Die größten Umsatzzuwächse sind in den Geschäftsfeldern Jugendsozialarbeit und Kinderförderung und -bildung festzustellen.

Es hat sich inzwischen etabliert, dass der Umsatz der Sozialen Arbeit den größeren Anteil am Gesamtumsatz der IB-Gruppe hat. Das Bild des Produktportfolios hat sich in den vergangenen Jahren durch diese Entwicklungen deutlich verändert.

Diese Diversifikation der Geschäftsfelder der IB-Gruppe in der Beruflichen Bildung und der Sozialen Arbeit hat zur substantziellen Stärkung des Unternehmens beigetragen.

Das Jahr 2018 werden wir erstmals seit vielen Jahren wieder mit einem Fehlbetrag abschließen. Gründe dafür sind, dass die Lohnkostensteigerungen als Folge des Tarifvertrags nicht in ausreichendem Maß bei den Auftraggebern nachverhandelt werden konnten, aber auch Umsatzrückgänge im Bereich der Schulen und eben der Flüchtlingshilfe. Aufgabe im laufenden Jahr ist es, diese Faktoren zu kompensieren und den IB zu konsolidieren. Wir sind sicher, 2020 dadurch wieder zu einem ausgeglichenen Ergebnis kommen zu können.

1.3. Zusammenfassung

Die IB-Gruppe ist breit aufgestellt und kann mögliche Rückgänge in einzelnen Geschäftsfeldern gut ausgleichen. Durch den Anstieg der Lohnkosten als Folge des neuen Tarifvertrags konnte die Kompensation allerdings nicht greifen und das negative Ergebnis im Jahr 2018 nicht verhindern. Das werden wir durch die in den Vorjahren aufgestockten Rücklagen ausgleichen. Die Konsolidierungsmaßnahmen sind bereits angelaufen und werden spätestens Auswirkungen auf das Ergebnis 2020 haben.

Die Zahl der Mitarbeiter*innen ist von zuletzt 12.600 auf jetzt mehr als 14.000 gestiegen. So viele Beschäftigte hat es in der inzwischen 70-jährigen Geschichte des IB noch nie gegeben.

Es ist erklärtes Ziel des Vorstandes, dass der IB einer der größten – wenn nicht sogar der größte – freien Träger in Deutschland wird und dies auch bleibt. Wir werden mit den Wohlfahrtsverbänden zwar quantitativ nicht konkurrieren können, werden aber im politischen Raum als fachlich qualifizierter Ansprechpartner an Bedeutung gewinnen.

Die IB-Gruppe bleibt für die Zukunft gut gerüstet!

2. Strategische Leitlinien der IB-Gruppe

Seit Jahren nutzt der IB als Instrument der Strategieplanung und Weiterentwicklung die sogenannten „Strategischen Leitlinien der IB-Gruppe“. Die Strategischen Schwerpunktleitlinien zeigen an, welche Ziele mit besonderem Fokus im Geltungszeitraum verfolgt werden sollen. Dennoch soll die bisherige Angebotsbreite, deren Vielfalt eine der Stärken des IB darstellt, beibehalten werden.

Die Leitlinien werden im Abstand von jeweils vier Jahren entwickelt. Dabei wird in **übergreifende Leitlinien** und **Leitlinien der Geschäftsfelder** unterschieden. Für jede Strategische Leitlinie werden Indikatoren und Maßnahmen zu deren Erreichung beschrieben.

Nach jeweils zwei Jahren wird der Fortschritt der Umsetzung der Strategischen Leitlinien überprüft und Aktualisierungen werden durchgeführt.

Die aktuellen Strategischen Leitlinien 2017–2020 wurden im Jahr 2016 freigegeben und gelten bis zum Sommer 2020. Turnusgemäß erfolgte 2018 die Aktualisierung der Leitlinien.

Die Überprüfung der **übergreifenden Strategischen Leitlinien** fand im Sommer 2018 statt. In verschiedenen Gremien wurde die Erreichung der Indikatoren (Ziele) für 2018 beurteilt sowie die Formulierung der Leitlinien auf Aktualität hin geprüft und zum Teil angepasst. Zudem wurden Indikatoren für das Jahr 2020 formuliert.

Die **Leitlinien der Geschäftsfelder** wurden durch das Ressort Produkte und Programme überarbeitet und mit den übergreifenden Leitlinien finalisiert.

Erstmals wurden 2018 neu **fünf Schwerpunktleitlinien zu Produkten** entwickelt. Diese sollen die Vielzahl der Geschäftsfeld-Leitlinien fokussieren und als „Roter Faden“ in der fachlichen/inhaltlichen Steuerung des IB genutzt werden. Die fünf Schwerpunkt-Leitlinien wurden vom Präsidium beziehungsweise der Kommission Internationale Arbeit und der Pädagogischen Grundsatzkommission beraten und verabschiedet.

Zu allen Strategischen Schwerpunktleitlinien wurden zentrale und dezentrale Maßnahmen entwickelt, die aufeinander abgestimmt wurden, sodass nun erstmalig eine einheitliche, schwerpunktsetzende fachliche Steuerung des IB möglich und eine umfängliche Übersicht über die strategische Ausrichtung der Portfolioentwicklung vorhanden ist.

Da es sich beim System der (drei) Leitlinien um ein neues Management-Instrument handelt, das unterjährig im Vier-Jahres-Zyklus 2016–2020 der Strategischen

Leitlinien eingeführt wurde, werden für den neuen Zyklus ab 2020 der Entwicklungsprozess weiterentwickelt und offene Fragen bearbeitet. Zu klären ist zum Beispiel die Abgrenzung der einzelnen Leitlinien voneinander und der Vorrang untereinander und wie die Definition von Wachstums- und Investitionszielen zu gestalten oder das Zusammenspiel der einzelnen Komponenten zu konkretisieren ist.

Die Schwerpunktleitlinien für die Produkte umfassen Handlungsfelder, die sowohl eine hohe gesellschaftspolitische Relevanz haben als auch die Kernkompetenzen des IB widerspiegeln.

1. Neue Bildungsmodelle

Neue Modelle der beruflichen Bildung werden zukunftsweisend entwickelt und wirtschaftlich erfolgreich angeboten. Diese ermöglichen die Diversifizierung und Aktualisierung des Bildungsportfolios und eröffnen neue Marktbereiche für den IB.

2. Bundesteilhabegesetz

Die Angebote des IB berücksichtigen die neuen Möglichkeiten und Vorgaben des Bundesteilhabegesetzes. (Neue) Angebote auf Grundlage des BTHG werden entwickelt und erfolgreich angeboten.

3. Senioren und Demografie

Im Bereich der Senioren und der demografischen Entwicklung (Alterspyramide, veränderte Bedarfe in Pflege, Prävention oder Gesundheit) werden neue Angebote entwickelt und erfolgreich angeboten. Bestehende Angebote werden zukunftsweisend weiterentwickelt.

4. Alphabetisierung und Grundbildung

Im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung werden neue Angebote entwickelt und erfolgreich angeboten. Bestehende Angebote werden zukunftsweisend weiterentwickelt.

5. Bildung für eine demokratische Gesellschaft

Mit seinen Angeboten trägt der IB zum Erhalt und zur Weiterentwicklung einer demokratischen Gesellschaft bei. Der IB wird die Angebote der politischen Bildung, der Extremismusprävention und der Förderung einer Interkulturellen Gesellschaft weiterentwickeln und ausbauen.

3. Portfolioentwicklung

Die fachliche Entwicklung ist im Berichtszeitraum durchaus unterschiedlich. Die hier zugrunde gelegte Bewertung entspringt der IB-weit durchgeführten Geschäftsfeld-Portfolioanalyse und umfasst mehrere Bewertungskriterien, besonders aber die fachliche und qualitative Ausrichtung der Geschäftsfelder.

Für 2017 konnten auf dem Abstraktionsniveau einer bundesweiten Betrachtung folgende Trends beschrieben werden:

Allgemein:

- Die Zahl der Teilnehmenden hat sich erhöht, zum Teil aber bei gleichem Umsatz.
- Die Kundenzufriedenheit ist hoch.
- Die zum Teil zentralisierte/regionale IB-Struktur erschwert die Kommunität der Sozialen Arbeit.
- Der Fachkräftemangel und die schwierige Personalgewinnung bremsen die Entwicklungschancen.
- Das Produktmarketing und die Imageförderung sind notwendig für einen erfolgreichen Vertrieb.

Wachstum:

- Wachstum in fast allen (!) Geschäftsfeldern
- Positive Entwicklung durch Angebote für Flüchtlinge
- Umsatzstärkstes Geschäftsfeld ist S5 KiFöBi/OKJA
- Großes Wachstum in B1 Sprache durch Angebote für Flüchtlinge und Migranten
- Wenig Initiativen im IB für die Entwicklung von Modellprojekten, Bundesausschreibungen/-programme und Innovationen

Wandlung:

- Synergien und Wachstum in den Geschäftsfeldern der Beruflichen Rehabilitation (B4), Behindertenhilfe (S3), Seniorenarbeit (S7) und Pflege
- Vermehrt ambulante Angebote in den Geschäftsfeldern Jugendsozialarbeit (S2), Behindertenhilfe (S3), Offene Kinderförderung und -bildung/Offene Kinder- und Jugendarbeit (S5) und Seniorenarbeit (S7) sowie Pflege
- Flexibilisierung und Individualisierung der Bildung, in Weiterbildung, Jobcenter-Angeboten, bei Selbstzahlern und an Schnittstellen zur Sozialen Arbeit

Diese Trends für 2017 konnten aufgrund einer breiten statistischen Datenerhebung zu den Produkt-, Teilnehmenden- und Qualitätszahlen im IB benannt werden. Für das Jahr 2018 lag jedoch keine umfassende und übergreifende Datenerhebung vor und die Aussagen konnten nur auf einer kleinen Datenbasis getroffen werden.

Trotzdem lassen sich einige Entwicklungen im Geschäftsfeldportfolio feststellen beziehungsweise sind Perspektiven erkennbar:

- Mehrere Geschäftsfelder bieten nach wie vor ein hohes Potenzial für einen Ausbau und die Weiterentwicklung und sollten demnach gefördert, genutzt und ausgebaut werden.
- Es sind mehrere stabile und erfolgreiche Geschäftsfelder identifiziert worden, deren Geschäftsstrategien übertragen, gemerkt, erhalten und zur weiteren Optimierung auch verändert werden sollten.
- In wenigen Geschäftsfeldern sind die Zukunftsaussichten und Entwicklungsbedarfe unklar.
- In nur einem Geschäftsfeld besteht dringender Handlungsbedarf, es muss interveniert, investiert oder über die Beibehaltung und die Zukunft des Geschäftsfeldes entschieden werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die gesellschaftlichen Entwicklungen, wie verstärkter Nationalismus/Populismus, die Steigerung der Bedeutung von Sozialer Arbeit oder auch der demografische Wandel, generell Anlass bieten, eine positive Entwicklung in den Geschäftsfeldern des IB zu erwarten.

Es ist festzuhalten, dass sich die Geschäftsfelder des IB durch gute Qualität und in zufriedenstellender Breite auszeichnen. Jedoch sind der gezielte Einsatz von Ressourcen und Investitionen weiterhin notwendig. Besondere Herausforderungen werden dabei die Fachkräfteakquise, besonders unter Beachtung des steigenden Tarifdrucks, die Marketingaktivitäten, besonders im Bereich von Angeboten für Selbstzahler*innen, und die umfangliche Refinanzierung der Angebote sein.

Großen Wert wird daher seit 2018 auf ein Konzept für ein Innovationsmanagement gelegt. Dieses Innovationsmanagement umfasst grundsätzlich eine systematische Planung, Steuerung und Kontrolle von Innovationen. In der spezifischen IB-Ausprägung bedeutet dies vorrangig die effektivere Verbreitung von Innovationsideen und Trends in den IB hinein von zentraler Seite. Unterstützung erfährt damit die regionale Produktentwicklung, die dadurch besser auf örtliche Impulse, strategische Planungen und Innovationsideen reagieren kann.

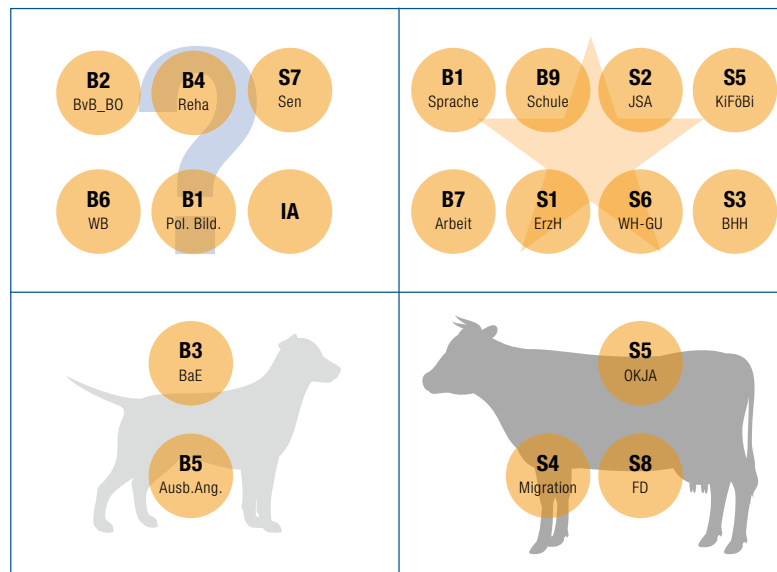
Ein Schritt zur Förderung von IB-bedeutsamen Geschäftsfeldern und Themen bilden die strategischen Schwerpunktleitlinien, die ab dem Jahr 2019 Geltung haben. Sie zeigen die thematischen Arbeitsschwerpunkte in den Organisationseinheiten und in der Zentralen Geschäftsführung auf.

In Bezug auf das Innovationsmanagement dienen diese Leitlinien als wegweisend, in welchen Bereichen besonders stark Innovationsangebote entwickelt werden, zu welchen Themen die Vernetzung bzw. die Verbreitung von Fachwissen relevant ist und in welchen Bereichen die Produktentwicklung besonders unterstützt werden soll.

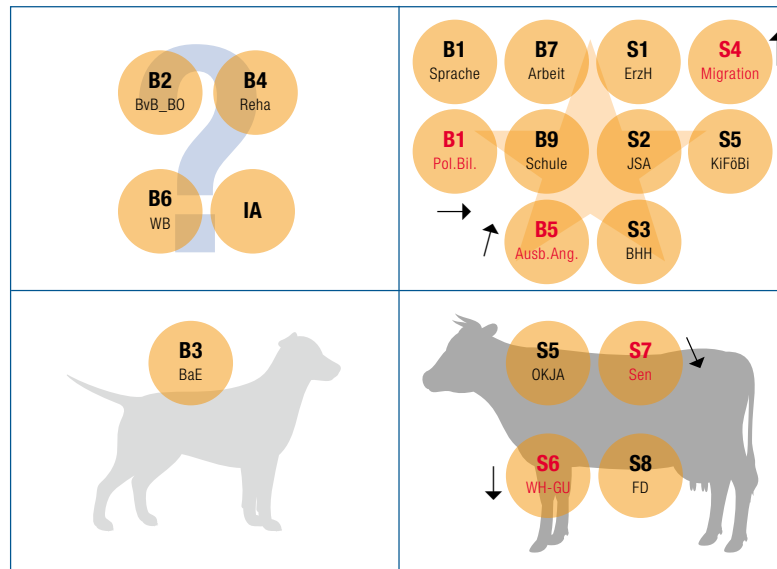
Die Portfolioanalyse ist in der IB-Gruppe ein Kommunikationsinstrument, mit dem strategische Planungen entwickelt und daraus folgend Ziele für die betrachteten



Bereiche abgeleitet werden. Mit ihrer Hilfe sollen einzelne Faktoren fokussiert, visualisiert, beraten und bewertet werden. Aus der Einsortierung der Ergebnisse der Kriterienbewertung in die verschiedenen Quadranten der Matrix entstehen differenzierte Handlungsbedarfe, die aber nicht als Automatismen geschäftspolitische Entscheidungen folgen lassen. So sind beispielsweise bei Bewertungen im Quadranten „Armer Hund“ dringliche Entscheidungen zu treffen, eine Schließung ist aber nicht obligatorisch. Stattdessen werden mit der Positionierung in den Quadranten Aufgaben und Handlungsbedarfe visualisiert:



Portfolio 2017



Portfolio 2018



-  = entwickeln, stärken und zielgerichtet fördern
-  = nutzen, fördern und ausbauen

-  = übertragen, merken, erhalten und verändern
-  = entscheiden, intervenieren, aufgeben oder investieren

4. Politische Lobbyarbeit

Seit März 2018 gibt es den Stab Politik beim Vorsitzenden des Vorstandes. Mitglieder sind der Referent für Europapolitik, der Referent für die parlamentarischen Beziehungen des Vorstandsvorsitzenden, der Referent für politische Kommunikation beim Vorsitzenden des Vorstandes und der Verantwortliche für die Kampagne „IB schaut hin!“, die seit Herbst 2018 beim Vorstandsvorsitzenden angesiedelt ist.

Ziel des Stabs Politik ist es, die politische Gestaltung und Einflussnahme des IB in Zusammenarbeit mit P&P, der Abteilung Marketing und Unternehmenskommunikation und den Organisationseinheiten auszuweiten und zu optimieren. In knapp einem Jahr konnte dadurch die Sichtbarkeit im politischen Berlin merklich gesteigert werden. Ziel bleibt es, den IB als Experten in Bildungs- und sozialen Fragen neben den Wohlfahrtsverbänden im politischen Berlin zu etablieren. Insbesondere bei der Erstellung oder Überarbeitung von Gesetzen möchten wir unsere Expertise und Erfahrungen auf der Arbeitsebene einbringen.

Betreut wurden von den Mitgliedern des Stabs Politik im Berichtszeitraum unter anderem die Ausstellung des IB beim SPD-Debattencamp am 10./11. November 2018 in Berlin und die Teilnahme von Karola Becker am Spitzengespräch von Gesundheitsminister Spahn zur Frage, ob Freiwillige den Pflegenotstand beheben könnten. Seit der Mitgliederversammlung 2017 wurden insgesamt fast 40 Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen herausgegeben.

IB schaut hin!

Die Kampagne „IB schaut hin!“ befasst sich seit zwei Jahren mit Problemstellungen, die sich aufgrund von Änderungen oder Neuerungen in der Sozialgesetzgebung in der täglichen Arbeit der verschiedenen Ressorts des IB auftun. In enger Zusammenarbeit mit den Experten der einzelnen Aufgabenbereiche werden hierzu konkrete Problemanalysen erstellt, die an Abgeordnete der verschiedenen Parteien mit Bitte um Stellungnahme weitergeleitet werden.

In den Bereichen der Flüchtlingshilfe, der Altenpflege, der Kinderbetreuung und der Arbeitslosenhilfe wurden so bisher Stellungnahmen von Politikern eingeholt, die auf der Homepage ib-schaut-hin.de zusammen mit den Problembeschreibungen nachzulesen sind. Ziel hierbei ist es einerseits, bei problematischen Gesetzgebungen ein Feedback an die Politik und Vorschläge zur Verbesserung zu liefern. Andererseits trägt das Projekt dazu bei, den IB in den Augen der Politik stärker ins Licht zu rücken.

Kontakt mit Mitgliedern des Deutschen Bundestags, Bundesministerien und zu außerparlamentarischen Einrichtungen

Der IB führt auf allen Ebenen parlamentarisch und außerparlamentarisch Gespräche mit zahlreichen Politikern, so zum Beispiel StS Kerber (BMI); StM Widmann-Mauz (BKAm) im Januar 2019; Cem Özdemir und Dietmar Bartsch (Januar 2019). Zu den Themen berufliche Bildung und Ausbildung gibt es auch intensive Kontakte mit dem DIHK. Bezogen auf Migration und Menschenrechte suchen wir den Austausch mit Amnesty International.

Engagement in nationalen und internationalen Netzwerken und Verbänden

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BB-E)

Auf der Mitgliederversammlung im November 2018 wurde der Referent für die parlamentarischen Beziehungen, Marco Splitt, in den Koordinierungsausschuss des BB-E gewählt. Der Koordinierungsausschuss ist insbesondere für die Erarbeitung politischer Strategien und Konzepte der Netzwerkarbeit und für die Bündelung und Zusammenführung der Ergebnisse der einzelnen Arbeits- und Ad-hoc-Gruppen verantwortlich. Damit können wir auch in diesen Gremien IB-relevante politische Themen setzen und steuern und unser Kontaktnetzwerk ausbauen. Die konstituierende Sitzung fand im Februar 2019 statt.

Europa Union Deutschland

Vertreter des Stabs Politik nahmen an der Landesversammlung der Europa-Union Deutschland in Schlüchtern teil. Thiemo Fojkar wurde neu in den Landesvorstand gewählt. Auch in den Kreisverbänden Frankfurt, Bergstraße und Hochtaunus engagiert sich der IB.

Bereits seit 2017 ist der Referent des IB für Europapolitik, Peter Backfisch, Stellvertretender Vorsitzender der EUD Frankfurt. Thiemo Fojkar ist seit November 2018 auch Mitglied des EUD-Kreisverbands Bergstraße und Delegierter der Landesversammlung.

Zur Europawahl wird die EUD auf Landes- und Kreisebene vielfältige Veranstaltungen durchführen.

Angesichts der gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen und dem verstärkten Zuspruch rechtspopulistischer und nationalistischer Parteien überall in Europa hat die **Aktionsgruppe „13-10.org“, ein Zusammenschluss von**

europapolitischen Organisationen, zu einem Schulterschluss aller demokratischen und europäischen Parteien, Bewegungen und Verbände aufgerufen. **Europaweit** gingen Menschen auf die Straßen und Plätze, um gemeinsam die Stimme gegen Nationalismus und für ein geeintes, demokratisches und solidarisches Europa zu erheben. Die EUD unterstützt diese Aktion.

Bundesverband Berufsbildung International (BV-BBI)

Der Bundesverband Berufsbildung International (BV-BBI) ist ein Verband von Trägern der internationalen Bildungswirtschaft. Seit Juli 2018 ist Peter Backfisch Vorsitzender des Vorstandes des BV-BBI. Der Verband ist auch Mitglied des vom Bundesbildungsministerium initiierten Runden Tisches. Im März fand die Mitgliederversammlung 2019 statt. Es wurden strategische Fragen zur zukünftigen Ausrichtung diskutiert.

Europäische Bewegung Deutschland (EBD)

Die EBD ist das größte europapolitische Netzwerk Deutschlands mit 250 Mitgliedern. Vertreten sind Regierungsorganisationen, Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft. Mehrwert für den IB ist es, dass er sich an allen europapolitischen Diskussionen beteiligen kann und Ergebnisse daraus auch für seine Arbeit einsetzen kann. Die Mitglieder der EBD bestätigten im Juli 2018 Thiemo Fojkar als Mitglied des Vorstandes. Auch für den Jahreszeitraum 2018/2019 wurden wieder politische Forderungen verabschiedet. Der IB hat für die Forderungen zur Bildung und Flüchtlingspolitik federführend die Verantwortung übernommen.

BVMW

Der IB ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales des Bundesverbands für mittelständische Wirtschaft. Thema im Oktober 2018 war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und was die Mittelständler dafür tun können, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier zu unterstützen.

Solidar

Thiemo Fojkar ist Vorsitzender des Arbeitskreises Social Affairs von Solidar. Thema eines Treffens im Herbst 2018 war die Europawahl in diesem Jahr und die Frage, wie Solidar die Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Ländern unterstützen kann und wie man sich gemeinsam für ein starkes und gemeinsames Europa einsetzen kann.

Der IB ist außerdem unter anderem noch in der Nationalen Armutskonferenz (NAK), dem Deutschen Verein, weiterhin im Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband, BBB), dem Europäischen Verband Beruflicher Bildungs-

träger (EVBB), dem Deutschen Verein, Special Olympics, Venro aktiv und im Jahr 2019 auch dem Bündnis für Bildung beigetreten.

5. Internationale Arbeit

70 Jahre Internationaler Bund bedeutet auch 70 Jahre Internationale Arbeit im IB. Die Internationale Arbeit wurde dem IB zur Gründung von Henri Humblot in die Wiege gelegt und hat auch heute eine besondere Bedeutung im Selbstverständnis und als Markenkern des IB. Internationale Partnerschaften, Völkerverständigung oder Teilhabe von Menschen durch die Entwicklungszusammenarbeit sind in den Satzungszielen des IB festgeschrieben und bestimmen die Arbeitsfelder der Internationalen Arbeit. Neben den Satzungszielen prägen die internationalen Herausforderungen die Handlungsfelder.

Wer sich den zukünftigen Herausforderungen stellen will, muss sich heute an globalen Kriterien messen. Dies gilt für fast alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens wie Wirtschaft, Gesellschaft, Bildung und Forschung. Wahrnehmung von Zukunftschancen bedeutet daher auch eine Internationalisierung des eigenen Handelns. Im Rahmen der Internationalen Arbeit, aber auch im Arbeitsalltag in Deutschland sind die internationalen Herausforderungen der Globalisierung, des Klimawandels, der Demografie oder der Digitalisierung und ihre Folgen immer deutlicher spürbar. Themen wie beispielsweise Migration und Flucht, Fremdenfeindlichkeit, Fachkräftemangel, aber auch die Erhöhung der internationalen Anforderungen an Finanz- und IT-Systeme durch die Globalisierung und die Digitalisierung sind sehr präsent und haben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeitsagenda der IB-Gruppe. Die Weltgemeinschaft begegnet den Herausforderungen mit der sogenannten Agenda 2030, den Weltentwicklungszielen. Der IB war aktiv an der Erarbeitung der Ziele beteiligt und leistet in seinen Arbeitsfeldern einen aktiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele.

Das Präsidium hat den Herausforderungen Rechnung getragen und mit der Kommission und dem Ressort Internationale Arbeit Strukturen geschaffen, um die Internationale Arbeit im IB zu stärken. Die IB-Gruppe ist in der Internationalen Arbeit in den Arbeitsfeldern der Internationalen Jugendarbeit, der Entwicklungszusammenarbeit, der Internationalen Migrationsdienste, der Netzwerk- und Gremienarbeit sowie im Auslandsvertrieb im Rahmen der Tochtergesellschaften im Ausland aktiv.

Durch die Beteiligung an internationalen Wissenstransferprojekten und Lernpartnerschaften im Rahmen der Internationalen Jugendarbeit (IJA) fördert der IB eine tolerante, offene und friedliche Gesellschaft, stärkt das europäische Bewusstsein und leistet einen Beitrag zur Qualifizierung der Arbeitskräfte, um den Anforderun-

gen der zunehmend internationalisierten Märkte gerecht zu werden. Insbesondere das europäische Programm Erasmus+ nimmt dabei einen immer größeren Stellenwert ein. Aber auch die bilateralen Jugendwerke mit Partnerländern, u. a. in Frankreich, Israel, Polen, Russland oder Tschechien, sind ein wichtiger Baustein der Internationalen Jugendarbeit. Insgesamt hat der IB im Zeitraum mehr als 140 Mobilitätsmaßnahmen durchgeführt.

Die Beteiligung an Projekten der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) in Transformations- und Entwicklungsländern (Entwicklungszusammenarbeit) ist inzwischen das größte Arbeitsfeld der Internationalen Arbeit. Dabei kommt das gesamte Spektrum der IB-Expertise zum Tragen: Unter anderem führt der IB Projekte der Beschäftigungsförderung, der Bildungs- und Berufsbildungsreform, der Flüchtlingshilfen, der frühkindlichen Entwicklung etc. für Auftraggeber wie die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die Europäische Union oder die Europäische Investitionsbank durch. Im Berichtszeitraum war der IB an der Umsetzung von mehr als 20 Projekten in Asien (Mongolei, Turkmenistan, Türkei, Usbekistan), in Europa (Bosnien, Kosovo, Mazedonien, Serbien), in Afrika (Ägypten, Marokko, Tunesien, Algerien, Burkina Faso, Namibia) sowie in Zentralamerika (El Salvador, Guatemala und Honduras) beteiligt.

Die Angebote der Internationalen Migrationsdienste (IMD) ermöglichen es Menschen im Ausland, soziale und wirtschaftliche Perspektiven als Fachkraft oder als Auszubildender in Deutschland und Europa zu finden. In den vergangenen Jahren sind jährlich mehr als 200 Menschen im Rahmen der Internationalen Migrationsdienste in Einrichtungen des IB und an andere Auftraggeber vermittelt worden.

Der IB engagiert sich in diversen europäischen bzw. internationalen Netzwerken in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, der Bildung und der Internationalen Arbeit. Er verfolgt damit verschiedene Ziele: zuverlässige Partner für Projekte zu finden, den europäischen, politischen Entscheidungsprozess zu beeinflussen und seine Sichtbarkeit gegenüber Partnern und Gebern zu erhöhen. Die Mitgliedsorganisationen unterstützen sich gegenseitig bei europäischen Ausschreibungen, arbeiten in gemeinsamen Projekten zusammen, lernen von- und miteinander. Dieser wechselseitige Wissenstransfer stärkt den IB.

Seine Aktivitäten im Auslandsvertrieb hat der IB insbesondere auf den Märkten in der Volksrepublik China, Georgien, Polen und in der Türkei ausgeweitet. In China wurden Ansätze zum Aufbau von Einrichtungen im Bereich der Schulung von Pflegepersonal sowie beim Aufbau der Hochschulkooperation entwickelt. In der Türkei betreibt der IB drei Einrichtungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In Georgien ist der IB mit einer großen allgemeinbildenden Schule mit mehr als 1.000 Schüler*innen vertreten.

6. Informationstechnologie (IT)

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung mit den Schwerpunkten IT-Infrastruktur (Hard- und Software) und IT-Netze wurde eine strategische Zusammenarbeit und Steuerung innerhalb der IB-Gruppe erforderlich.

Deshalb wurde im Frühjahr 2018 die Abteilung „Zentrale IT“ umstrukturiert und das neue zentrale Ressort „Informationstechnologie“ geschaffen.

Im Januar 2018 startete das konzernweite Projekt „IB Digital“ mit einem Kick-off-Meeting. Alle IB-Mitarbeitenden sind zur aktiven Mitarbeit aufgefordert, um gemeinsam die IB-Gruppe für die digitale Zukunft aufzustellen. Es gilt, den zunehmend digitalen Anforderungen unserer Auftraggeber gerecht zu werden und sich dadurch konkurrenzfähig gegenüber unseren Mitbewerbern am Markt zu behaupten.

Innerhalb des Großprojektes „IB Digital“ stellt sich die IB-Gruppe der Aufgabe, mit integrierten Softwaresystemen eine hohe Datenqualität zu gewährleisten. Die Daten müssen – mehr oder weniger in Echtzeit – auch für Auswertungen zur Verfügung stehen und Simulationen zulassen, wenn sich Variablen auf unseren Märkten ändern sollten. Gleichzeitig nutzen wir die Möglichkeit, die Anzahl der bei unserem „Software-Flickenteppich“ eingesetzten Programme zu reduzieren.

Aktuell wird analysiert, welche Softwarelösung für die IB-Gruppe geeignet ist. Es steht zurzeit noch nicht fest, welcher der beiden Marktführer, SAP oder Microsoft, die für uns optimale Lösung anbietet. Bis zu einer endgültigen Entscheidung werden die vorhandenen Funktionen in unserem installierten Verwaltungssystemen, insbesondere in ReWe II, analysiert und nach Prüfung aktiviert. Hierdurch erreichen wir eine Reduzierung von Drittsystemen, können manuelle Prozesse digitalisieren und erreichen so auch kurzfristig ein höheres Absprungniveau für eine Entscheidung pro SAP oder pro Microsoft.

Ein weiterer Aspekt der Digitalisierung wird sein, unsere zum Teil manuellen Prozesse in digitale Prozesse zu überführen und damit einhergehend – wenn möglich – zu verschlanken und Standards neu zu definieren. Innerhalb der Geschäftsfelder, die der IB bedient, werden digitale Ziele definiert werden müssen, die es mit entsprechenden unterstützenden Softwarelösungen zu erreichen gilt.

Die Vereinheitlichung der IT-Infrastruktur ist ein weiteres Aufgabenfeld, in dem sich das Ressort IT engagiert. In steter Absprache mit den Verantwortlichen der Organisationseinheiten werden die technischen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Überführung lokaler Netzwerke in das externe IB-Rechenzentrum analysiert, diskutiert und entschieden. In diesem Zusammenhang wird über die Bandbreiten von Datenleitungen, über die Ausstattung von PC-Arbeitsplätzen und über die Ablösung des Novell-Netzwerkes (inklusive Group-

Wise) nicht nur nachgedacht; es müssen infrage kommende Szenarien für die IB-Gruppe gefunden und Lösungen entscheidungsreif vorbereitet werden.

Bei allen Aktivitäten im Bereich der IT ist besonders darauf zu achten, dass die seit 28. 05. 2018 geltenden Regelungen der EU-DSGVO strikt eingehalten werden. Die Ressort-Geschäftsführung und der IT-Sicherheitsbeauftragte der IB-Gruppe befinden sich hierzu mit der Abteilung Konzern Recht sowie mit dem Datenschutzbeauftragten der IB-Gruppe in permanenter Abstimmung.

Der Betrieb der IBIKS-Plattform und die zentrale Unterstützung für diese Software wurden disziplinarisch und fachlich in das Ressort Informationstechnologie integriert.

Sukzessive hat IBIKS das ehemalige IB-Net (Intranet) abgelöst. Die Plattform IBIKS wird in naher Zukunft das IB-Wissen beinhalten, das in einem separaten Vorstands-Projekt „Wissensmanagement“ erarbeitet wird. IBIKS wird und muss weiterentwickelt werden. Dies betrifft vor allem den Zugriff über mobile Endgeräte und die Zugänge von Externen auf gemeinsame Arbeitsbereiche mit IB-Mitarbeiter*innen. Damit das System noch mehr an Akzeptanz gewinnt, wird unter anderem ständig eine Bereinigung der IBIKS-Daten durchgeführt.

Im Bereich der IT-Hardware wurde der Rahmenvertrag mit der Firma Bechtle als Lieferant und Partner bestätigt. PC-Ausstattung und Zubehör werden bei Bedarf direkt im Onlineshop der Firma Bechtle bestellt.

In diesem Zusammenhang sei auch die Firma AfB genannt. Der Lieferant und Ankäufer für gebrauchte Hardware ist ein Partner, der sehr gut zum IB passt. AfB verfolgt ähnliche Ziele und Ideale wie der IB, übernimmt genauso gesellschaftliche Verantwortung und handelt ökologisch. In allen Bereichen der AfB arbeiten jeweils hälftig Menschen mit und ohne Behinderung solidarisch zusammen.

Im externen IB-Rechenzentrum wurden die IT-Systeme auf einen aktuellen Betriebssystem-Stand gebracht. Im Benutzerverzeichnis sind alle aktiven IB-Mitarbeitenden (insgesamt 12.853, Stand 04/2019) in entsprechender Berechtigungsstruktur für den Zugriff auf die IT-Systeme hinterlegt.

Aktuelle und zentrale IT-Projekte werden zwei Mal jährlich den IT-Beauftragten und IT-Leiter*innen der IB-Gruppe vorgestellt und besprochen. Im Rahmen dieser Treffen werden kontinuierlich die strategische Ausrichtung der IT diskutiert sowie IT-Themen aus den OEs in vertrauensvoller Zusammenarbeit bearbeitet.

An dieser Stelle können nicht alle Projekte und Themen genannt werden, die von den Kollegen*innen des Ressorts IT seit der letzten Mitgliederversammlung neben dem originären Tagesgeschäft bearbeitet oder begleitend unterstützt wurden. Sicher ist jedoch, dass das IT-Team in den nächsten Jahren nicht nur durch neue Projekte zusätzlich gefordert ist, sondern auch weiterhin die Verfügbarkeit aller zentralen IT-Systeme gewährleisten wird.

Das Ressort IT wird und muss sich in naher Zukunft als Konsequenz auf die neuen digitalen Anforderungen bei IT-Lösungen organisatorisch, fachlich und personell weiterentwickeln. Um in der IB-Gruppe ein einheitliches Tempo und vor allen Dingen die zukunftsorientierte Richtung in der Umsetzung der IT-Aktivitäten zu erhalten, wird die Koordination aller IT-Aktivitäten – nicht nur bezogen auf das Projekt IB Digital – ein wichtiger und wesentlicher Baustein in der Zusammenarbeit mit den dezentralen IT-Verantwortlichen in den OEs sein.

7. Personalmanagement

Die bestimmenden Themen des Personalmanagements in den zurückliegenden zwei Jahren lagen in der Umsetzung der strategischen Leitlinien, der Tarifpolitik, einer intensiven Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten, weiterhin in der fortschreitenden Digitalisierung des Personalmanagements sowie der Förderung der Mitarbeiter*innen des IB durch die Angebote der Personalentwicklung.

Um die Umsetzung der Wachstumsstrategie des IB von Seiten des Personalmanagements zu unterstützen und um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurde in den Jahren 2017/2018 eine Personalmarketing-Kampagne initiiert. Diese begann als Pilotprojekt im Rahmen des integrierten Marketings mit Beteiligten aus allen Organisationseinheiten, aus Unternehmenskommunikation, Marketing und HR. Unter dem Kampagnenslogan „Deine Stärke: Eine Schwäche fürs Menschliche“ wurden vier Motive für die Berufsgruppen Lehrkräfte, Pflegekräfte, Erzieher*innen und Pädagoge*Pädagoginnen entworfen. Die Kampagne fokussiert auf zielgruppenspezifische Werbemaßnahmen bei Studierenden und Absolventen (U30). Ab November 2018 wurde die Kampagne über die Social-Media-Kanäle des IB und professionelle Facebook- und Google-Ads ausgespielt. Im weiteren Verlauf werden die Motive an ausgewählten Universitäten und an Fach-/Berufsschulen plakatiert, wobei angedacht ist, die Kampagne auf weitere Ziel- und Altersgruppen auszuweiten.

In den Monaten Februar bis Dezember 2017 wurden der Entgelttarifvertrag für die IB-Gruppe, der Überleitungstarifvertrag sowie der Tarifvertrag über Weihnachtsgeldzahlungen in den Unternehmen der IB-Gruppe verhandelt. Zum 01. 01. 2018 traten die Tarifverträge in Kraft. Über 12.000 Mitarbeiter*innen des IB wurden in das neue System übergeleitet; hiermit verbunden waren durchschnittliche Gehaltszuwächse von 4 %. Zusammen mit den neuen Tarifverträgen wurde vereinbart, den Tarifvertrag Tätigkeitsmerkmale des IB e.V. für zwölf Monate befristet in der IB-Gruppe anzuwenden. Die daraus resultierende Verhandlung eines neuen Tarifvertrages Tätigkeitsmerkmale für die IB-Gruppe begann 2018 und wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2019 fortgesetzt. Die Sicher-

stellung der Tarifbindung aller Mitarbeiter*innen in der IB-Gruppe stellt hierbei ein deutliches Bekenntnis des IB zur Tarifpartnerschaft dar.

Die regelmäßigen Planungsgespräche zwischen dem Vorstand und den Geschäftsführungen mit den Interessenvertretern der Beschäftigten auf Konzernebene wurden ebenfalls fortgeführt. Ab Herbst 2017 begannen darüber hinaus Verhandlungen zwischen der Arbeitgeberseite und den Interessenvertretungen mit dem Ziel, Konzernbetriebsvereinbarungen zu unterschiedlichen Themen abzuschließen. Die Gespräche zu den sehr komplexen Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ sowie der „Inklusion von Menschen mit Behinderung“ dauern an. Erste Gespräche zu den Themen „Suchtintervention“ und „Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz“ haben stattgefunden; im letztgenannten Fall in Form eines gemeinsamen Workshops mit den Beteiligten: Personalleitungen, Mitglieder verschiedener Betriebsräte und Ombudsbeauftragte des IB. Weiterentwickelt und verändert wurden bereits bestehende Vereinbarungen, sobald ein entsprechender Bedarf auftrat. So wurden die Konzernbetriebsvereinbarungen zu „Teilzeit und Befristung“ oder zur „altersgerechten Arbeitsgestaltung“ um praxisnahe Regelungen ergänzt. Die Vereinbarung zur Nutzung der Personalsoftware P&I LOGA wurde ebenfalls weiterentwickelt und um neue Module ergänzt, um mit der voranschreitenden Digitalisierung des Personalmanagements Schritt zu halten.

Die Digitalisierung des Personalmanagements schreitet weiter voran. Während im Jahr 2017 der Fokus darauf ruhte, verschiedene Module der Personalsoftware P&I LOGA dezentral in der IB-Gruppe zu etablieren, sah man sich im Jahr 2018 mit der Situation konfrontiert, einem Strategiewechsel des Softwareanbieters P&I zu folgen und eine konzernweite Umstellung der Software vorzubereiten. Dies wurde notwendig, um die aktuellen Technologiestandards zu verwenden und den neuen Anforderungen an die Datensicherheit gerecht zu werden. Hiermit verbunden wird die bisher zentral durchgeführte Personalkostenplanung ab 2019 dezentral in den Organisationseinheiten von den Personalverantwortlichen selbstständig durchgeführt werden **können**. Weiteren Bedarfen wird man, beginnend ab 2019, mit der Implementierung neuer zeitgemäßer Softwareprodukte für Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung sowie für das Bewerbermanagement begegnen.

Der IB bietet allen Beschäftigten, die neu oder bereits länger im Unternehmen arbeiten, regelmäßig Qualifizierungsmöglichkeiten an. Die Sicherung der Qualität durch qualifizierte Mitarbeiter*innen ist in den strategischen Leitlinien der IB-Gruppe verankert. Anhand der Ergebnisse der jährlichen Bedarfserhebung in allen Einrichtungen der IB-Gruppe sowie in enger Zusammenarbeit mit den Fachressorts der Zentralen Geschäftsführung und dem zentralen Fortbildungsausschuss wird jährlich das zentrale Fortbildungsangebot erstellt. Ergänzend werden sowohl dezentral in den einzelnen Organisationseinheiten als auch externe Fortbildungen angeboten. In den Jahren 2017 und 2018 wurden insgesamt 19.508 zentrale, dezentrale oder externe Fortbildungen von den Beschäftigten der IB-Gruppe besucht.

Insgesamt ist die Zahl der Mitarbeiter*innen in der IB-Gruppe weiter angestiegen. Zum 31.12. 2016 waren 11.942 Menschen beim IB beschäftigt. Ende 2017 waren es bereits 12.436 und Ende 2018 12.527 Mitarbeiter*innen.

8. Finanzsituation

Der IB e.V. mit seinen gemeinnützigen Töchtern konnte auch im Jahr 2017 gegenüber 2016 ein hohes Umsatzwachstum verzeichnen. Dagegen musste die IB-Gruppe in 2018 erstmalig nach vielen Jahren einen Umsatzrückgang hinnehmen.

Der Gruppenumsatz betrug 2017 642 Mio. €, 2018 wird er sich konsolidiert etwa auf gleichem Niveau bewegen. Grund für diese Stagnation waren vor allen Dingen die verzögerten Refinanzierungsmodalitäten des 2017 verhandelten und zum 01. 01. 2018 wirksam gewordenen Entgelttarifvertrags für den gesamten gemeinnützigen Bereich des IB. Daneben wurden weniger Teilnehmer*innen in den Schulen, insbesondere im IB Süd, IB Baden und der IB GIS, angemeldet.

Zudem ging auch die Zahl der Teilnehmer*innen zurück, die im Rahmen der Flüchtlingswelle aufgenommen und betreut wurden, sodass hier folglich weniger Menschen in weiterführende Maßnahmen überführt werden konnten.

Das überaus erfolgreiche Jahresergebnis 2017 in Höhe von 6,3 Mio. € konnte aufgrund der oben angeführten Tatbestände nicht erreicht werden. Die IB-Gruppe wird 2018 einen Bilanzverlust von ca. 5,5 Mio. € ausweisen müssen.

Die Ergebnisse 2018 resultieren aus den nicht refinanzierten Entgelten des Tarifvertrags, den Rückgängen in den oben beschriebenen Maßnahmen sowie aus den neu erworbenen Liegenschaften in Freiburg, Nisbill und Mannheim, die zu Vorlaufkosten führten. Dazu kommen die 2017 und insbesondere die im Jahr 2018 begonnenen Sanierungsaufgaben im IB Nord.

In den beiden Berichtsjahren sind wieder hohe Investitionen in den Bau von neuen Einrichtungen sowie den Umbau bestehender eigener Gebäude geflossen. Zu nennen ist beispielhaft die Fertigstellung des Neubaus des Jugendheims Mühlkopf in Rodalben, der geplante Neubau der Behinderteneinrichtung in Breuberg sowie erhebliche Erhaltungsaufwendungen in diversen Einrichtungen zur Erfüllung der gestiegenen Brandschutzauflagen.

Für den IB Campus Mannheim mit der Carlo Schmid Schule, der medizinischen Akademie sowie der Hochschule der Wirtschaft für Management und nicht zuletzt der Errichtung einer Kindertagesstätte sind Investitionen in den Erwerb des Grundstücks sowie der Bestandsgebäude geflossen.

Das Immobilienmanagement hat seine Arbeit 2017 aufgenommen und 2018 die digital basierte systematische Analyse aller IB-eigenen Immobilien fertiggestellt. Nun wird es darum gehen, mit allen Entscheidungsträgern die gesammelten Daten zu bewerten und die Objekte auf den Prüfstand zu stellen. Kernaufgabe bleibt die Erhaltung der Liegenschaften und damit die Steigerung der Vermögenswerte der IB-Gruppe.

Die in den vorangegangenen Mitgliederversammlungen verabschiedeten Beschlüsse zur nachhaltigen Ausrichtung der IB-Gruppe wurden auch durch den Zentraleinkauf stringent umgesetzt. So wurde in den Berichtsjahren mit Wirkung zum 01. 01. 2019 zusammen mit dem Umweltmanagement der Umstieg auf Ökostrom umgesetzt. Parallel dazu realisiert der Einkauf unter anderem ausschließlich fair gehandelten Kaffee und Tee, stellt den Bezug von regionalen Produkten und Lebensmitteln sowie die Beschaffung von Recyclingpapier sicher.

Die Finanzstrategie der IB-Gruppe verfolgt ausschließlich das Ziel, die Liquidität der IB-Gruppe sowie die bedarfsgerechte Finanzierung der vielfältigen Maßnahmen zu gewährleisten. Durch die beschriebene Umsatz- und Ergebnissituation wurde die Liquidität der IB-Gruppe stark beansprucht. Trotzdem konnten jederzeit durch den konzerninternen Liquiditätsausgleich alle Verbindlichkeiten erfüllt werden. In Zukunft wird im Rahmen eines Cash-Accounts die Liquidität der IB-Gruppe noch professioneller gesteuert werden. Die Chancen liegen insbesondere in der Sicherung der Zahlungsfähigkeit aller Pool-Mitglieder sowie der Senkung der Finanzierungskosten.

Die Bilanzsumme der IB-Gruppe hat sich von 2016 auf 2017 um 13 Mio. € auf 261 Mio. € erhöht, davon beträgt der Anteil des IB e.V. 169 Mio. €. Größte Einzelpositionen sind die Sachanlagen in Höhe von 137 Mio. € sowie Forderungen aus Lieferung und Leistung in Höhe von 67 Mio. €. Das Eigenkapital stieg um 6 Mio. € auf 63 Mio. € im Jahr 2017, der Anteil des IB e.V. liegt bei 50 Mio. €. 2018 wird die Bilanzsumme der IB-Gruppe noch einmal weiter ansteigen, insbesondere durch den Erwerb neuer Immobilien im Wert von ca. 23 Mio. €. Das Eigenkapital wird allerdings durch den Bilanzverlust um ca. 5 Mio. € zurückgehen.

Die IB-Gruppe plant für 2019 ein Umsatzvolumen von 683 Mio. €, davon 241 Mio. € im IB e.V. Allerdings wird nochmals ein niedriges negatives Ergebnis erwartet. Die mittelfristige Wachstums- und Ergebnisprognose geht weiter von stabil steigenden Umsätzen und positiven Ergebnissen aus. Die IB-Gruppe wird trotz des 2019 eingeschlagenen Konsolidierungskurses seine Marktposition auf hohem qualitativem Niveau in den kommenden Jahren stärken.

9. Tochtergesellschaften und Beteiligungen

Zur IB-Gruppe zählen 31 Tochtergesellschaften und Beteiligungen, davon 22 im gemeinnützigen und neun im gewerblichen Bereich. Sieben der Gesellschaften sind im Ausland tätig.

Wesentliche Änderungen in den Tochtergesellschaften und Beteiligungen in den Jahren 2017 bis 2019:

herbstgold – mobile Hauskrankenpflege gGmbH

Zum 01. 01. 2018 hat die IB Berlin-Brandenburg gGmbH 100 Prozent der Geschäftsanteile der herbstgold - mobile Hauskrankenpflege gGmbH erworben. Die gemeinnützige Gesellschaft ist in den Bereichen ambulanter Pflegedienst und soziale Beratung und Betreuung tätig. Die Zielgruppen von herbstgold sind Pflegebedürftige und Angehörige von Pflegebedürftigen (speziell informelle Pflegekräfte) sowie von Pflegebedürftigkeit bedrohte Menschen. Zu den Leistungen, die die herbstgold - mobile Hauskrankenpflege gGmbH den Kunden entsprechend ihres Pflegebedarfs anbietet, gehören Grundpflege, Behandlungspflege, Betreuungsleistung, Überleitungspflege, Pflegepflichtsätze, Verhinderungspflege, 24-Stunden-Erreichbarkeit, Hauswirtschaftliche Versorgung, Beratung sowie Zusatzleistungen.

IB Service GmbH

Zum 30. 05. 2018 wurden von der IB Beteiligungs- und Verwaltungs-GmbH (IB BV GmbH) die 49 Prozent der Gesellschaftsanteile der IB Service GmbH von dem Mitgesellschafter Sodexo Dienstleistungen GmbH abgekauft. Damit ist die IB Service GmbH zu 100 Prozent eine Tochtergesellschaft der IB BV GmbH und gehört somit in Gänze zur IB-Gruppe.

Internationaler Bund Schweiz gGmbH

Im Zusammenhang mit den Aktivitäten des Internationalen Bundes mit der ENAIP IB GmbH in der Schweiz wurde im Dezember 2017 die Internationaler Bund Schweiz gGmbH gegründet. Die Gesellschaft entwickelt aktuell keine Geschäftstätigkeit.

MAH Medizinische Akademie Hamburg GmbH

Nachdem Asklepios den Kooperationsvertrag zum gemeinsamen Betrieb der Medizinischen Akademie Hamburg mit dem IB gekündigt hat, wurden die Anteile des IB an der MAH Medizinische Akademie Hamburg GmbH zum 31.12. 2017 an den Mitgesellschafter Asklepios Kliniken Hamburg GmbH verkauft.

DU-INN GmbH – Gemeinschaftsprojekt Duisburger Jugendhilfeträger

Aufgrund des Rückzugs der Stadt Duisburg aus dem gemeinsamen Projekt „Inobhutnahme“ von männlichen Jugendlichen entfiel die Geschäftsgrundlage der DU-INN gGmbH.

In der Gesellschafterversammlung im Juni 2016 wurde die Auflösung der Gesellschaft zum 31.12. 2017 beschlossen. Die Löschung der Gesellschaft erfolgte zum 30.01. 2019.

10. IB-Stiftung

Die IB-Stiftung hat seit ihrer Gründung im Jahr 2017 zunächst den Fokus darauf gelegt, Strukturen im Fundraising-Bereich des IB auf- und auszubauen. So wurde der IB zum Beispiel bei der Installierung eines Fundraising-Prozesses beraten.

Mit der „Bernd Reisig Stiftung – helfen helfen“ verwaltet die IB-Stiftung eine in Frankfurt hochaktive erste Treuhandstiftung.

Gemeinsam mit dem IB hat die IB-Stiftung das Patenprogramm im Rahmen des 70-jährigen Jubiläums des IB aufgesetzt.

11. Integriertes Marketing

Integriertes Marketing mit den Projekten „Corporate Design“ und „Jubiläumskampagne“

Im Februar 2018 wurde das Konzept zum „Integrierten Marketing“ (IMA) von Vorstand und Geschäftsführung der OEs verabschiedet. Die Praxisintegration „Integriertes Marketing“ (IMA) wurde dann mit dem Kick-off-Meeting im April 2018 angestoßen. Regelmäßige Abstimmungstreffen der IMA-Verantwortlichen in der IB-Gruppe sind vereinbart. Für die beiden aus dem IMA heraus entstandenen Projekte „Corporate-Design-Weiterentwicklung“ und „Jubiläumskampagne 70 Jahre IB“ wurden Arbeitsgruppen ins Leben gerufen und ein Fahrplan entwickelt. Die Corporate-Design-Weiterentwicklung mündete Ende 2018 in ein gruppenweites Corporate-Design-Manual.

Neben der engen Zusammenarbeit mit der Abteilung Unternehmenskommunikation (Ukomm) hat sich die Abteilung Integriertes Marketing (IMA) verstärkt mit der IB-Stiftung vernetzt.

Die Vernetzung findet ganz praktisch beispielsweise beim Projekt „Jubiläumskampagne: IB – 70 Jahre Menschsein stärken“ statt. Hier sind Sponsoring und Fundraising Teil der Kampagne. Ziel ist es einerseits, das Kampagnenbudget im IMA zu entlasten, andererseits die Stiftung bei der eigenen Weiterentwicklung zu unterstützen.

Im Projekt „Jubiläumskampagne“ wurde das Kampagnenkonzept durch die Arbeitsgruppe erarbeitet und verabschiedet. Ziel der Kampagne ist es, das Zusammengehörigkeitsgefühl aller IB-Mitarbeitenden zu stärken. Die dabei geplanten Aktionen bringen jedoch ein großes Potenzial in der Außenkommunikation mit, so dass die Kampagne auf unser Ziel, den IB bekannter zu machen, einzahlt.

Auch schreitet das Corporate-Design-Projekt mit großen Schritten weiter voran. Das Corporate-Design-Manual wurde Anfang 2019 fertig – und die ersten Vorlagen wurden erstellt. Weitere werden folgen. Darüber hinaus wird an Teilprojekten, wie z. B. das Design der Freiwilligendienste an das neue Design anzupassen, gearbeitet.

12. Unternehmenskommunikation

Ende Januar 2018 gab es für den Relaunch der Mitarbeiterzeitschrift IB intern einen Pitch mit vier Agenturen. Gewonnen hat die Agentur Liebchen + Liebchen Kommunikation GmbH aus Frankfurt, die das Heft Ende März mit neuer Optik gestaltet hat. Neu ist auch das Recyclingpapier mit Blauem-Engel-Zertifikat, das im Sinne von Green IB in Zukunft auch für andere Publikationen verwendet werden soll.

Die Vorstellung des Leuchtturmprojektes **IB Campus Mannheim** am 7. und 8. September 2018 beim Bürgerfest des Bundespräsidenten in Berlin kann als voller Erfolg verbucht werden. 19.000 Menschen waren zu Gast im Schloss Bellevue und informierten sich auch am Stand des IB, der durch den Berliner Künstler Roland Brückner bereichert wurde.

Nach dem 2017 vorgestellten Buch Gründungsgeschichte des Internationalen Bundes von Marion Reinhardt schreibt die Autorin Angelika Brecht-Levy die Geschichte des IB fort. Das zweite Buch des IB wird 2019 erscheinen und umfasst die Jahre 1969 bis 2019.

Der responsive Internet-Auftritt des IB ist online gegangen. Damit sind die Seiten des zentralen IB-Portals nun auch problemlos auf mobilen Endgeräten wie Smartphones und Tablets abrufbar. Im Zuge der weiteren Optimierung der IB-Website wird das Kriterium Barrierefreiheit vorangetrieben. Wesentliche Texte werden in Leichter Sprache angeboten und eine Vorlesefunktion von Inhalten ist eingerichtet. Gefördert wurden diese Aktivitäten von der Aktion Mensch.

Die Social-Media-Arbeit ist mittlerweile in der Unternehmenskommunikation professionell etabliert: Neben dem aktiven Betreuen von Facebook, Twitter und Instagram entstanden Leitfäden und Richtlinien für die IB-weite Nutzung der Plattformen. Diese sind auf einer eigenen Website zum Wissenstransfer abrufbar. Erste Erfahrungen mit dem Einsatz von Facebook- und Instagram-Werbeanzeigen für das Personalmarketing waren vielversprechend. In Mitarbeiterfortbildungen und Vorträgen wird für das Thema sensibilisiert; es gibt außerdem eine Ansprechpartnerin bei Fragen rund um Social Media. In einem Konsolidierungsprozess wird der Einsatz von Facebook aktuell gemeinsam mit den Regionen strategisch optimiert.

13. Qualitätsmanagement

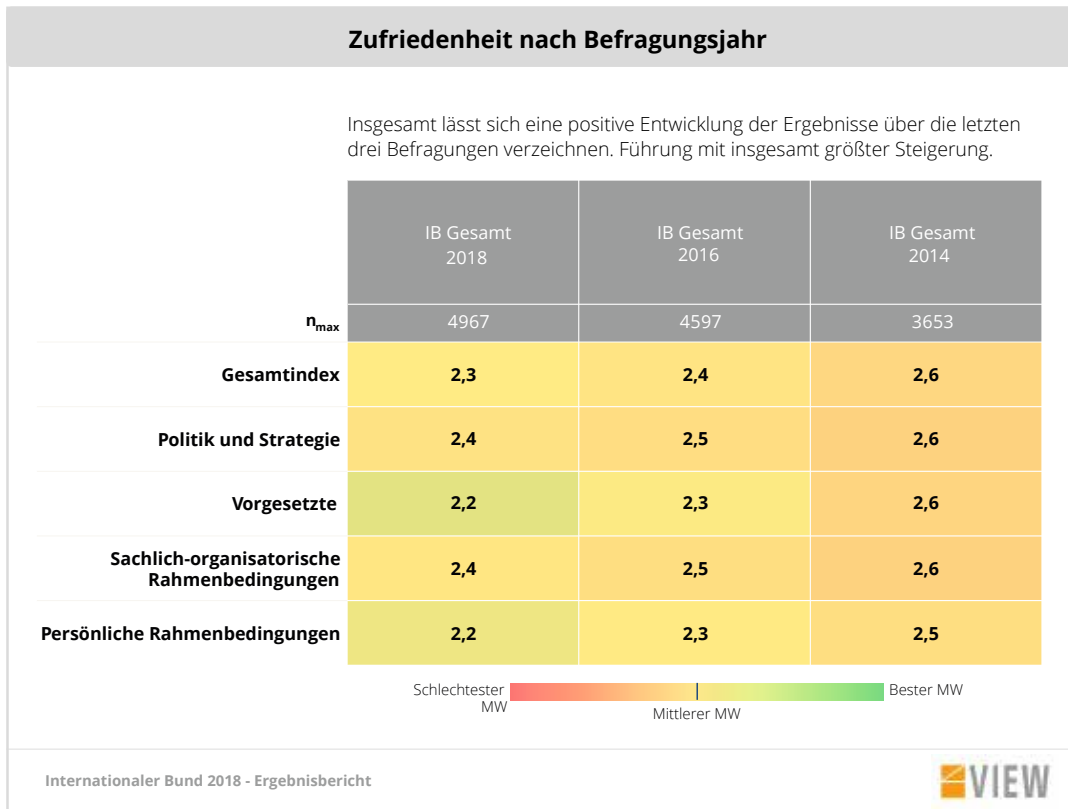
Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im IB

Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der turnusmäßigen Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im IB war einer der Schwerpunkte im Berichtszeitraum.

Zur Vorbereitung der Befragung wurde der Fragebogen überarbeitet und mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt. Mit der Durchführung der Online-Befragung im April 2017 wurde erneut das Befragungsinstitut SKOPOS VIEW als externer Partner beauftragt. Neben der Einladung per E-Mail wurden erstmals auch Einladungen per Brief versendet. Ziel war, auch denjenigen Mitarbeiter*innen die Teilnahme zu erleichtern, die nicht regelmäßig ihren GroupWise-Account nutzen, und damit die Beteiligungsquote zu erhöhen.

Dennoch lag die Beteiligungsquote mit 44 Prozent auf dem gleichen Niveau wie bei der vorangegangenen Befragung im Jahr 2016, wenngleich fast 400 Fragebögen mehr ausgefüllt wurden. Durch die gestiegene Zahl der Mitarbeiter*innen im Vergleich zu 2016 blieb die Quote aber sehr ähnlich.

Bei den Ergebnissen ist insgesamt eine positive Entwicklung über die letzten drei Befragungen zu verzeichnen:



Übersicht der Befragungscluster IB-Gruppe im Jahresvergleich, SKOPOS VIEW 2018

Vom Befragungsinstitut wurden insgesamt 295 Ergebnisberichte für die vorher definierten Einheiten der Befragung erstellt. Diese wurden Ende Mai an die Organisationseinheiten versendet und in der Folge auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Gremien unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen bis Jahresende 2018 ausgewertet. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen werden seither sukzessive umgesetzt.

Auf Ebene der IB-Gruppe wurde eine Verlängerung des Turnus der Befragung von zwei auf drei Jahre beschlossen. Es wurde erkannt, dass für eine spürbare Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen mehr Zeit benötigt wird, als es ein zweijähriger Befragungsrhythmus hergibt.

Aus den Befragungsergebnissen der IB-Gruppe wurden zudem drei Arbeitsschwerpunkte abgeleitet:

- Da die Mitarbeiter*innen über wenige Kenntnisse zu neu entwickelten Maßnahmen/Angeboten verfügen, wird regelmäßig durch das Ressort P&P sowie die Geschäftsführungen über die Schwerpunktleitlinien Produkte und in deren Umsetzung entwickelte Produkte/Angebote berichtet.
- Die Mitarbeiter*innen wünschen häufigere Rückmeldungen von ihren Vorgesetzten. Darum wird im Ressort Personal ein Verfahren zu regelmäßigen Rückmeldungen an die Mitarbeiter*innen entwickelt und in den Organisationseinheiten etabliert.
- Ein Großteil der Mitarbeiter*innen ist mit der Bezahlung nicht zufrieden. Strategisch werden höhere Vergütungen in den nächsten Jahren angestrebt – unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation und der Liquidität.

Externe Prüfungen

Bei den externen Prüfungen im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) konnte der IB im Berichtszeitraum sehr gute Ergebnisse erreichen. Bei den Prüfungen durch den Prüfdienst AMDL erzielte der IB 2017 mit 76,80 % sein bisher bestes Ergebnis und lag damit 5,25 % über dem Bundesdurchschnitt aller geprüften Maßnahmen. Im Jahr 2018 ging das Ergebnis mit 73,81 % leicht zurück, lag aber noch 2,31 % über dem Bundesdurchschnitt.

Leider gab es in beiden Jahren auch immer wieder Einzelergebnisse, die deutlich unter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt lagen.

Bei den Prüfungen durch den Medizinisch-Technischen Dienst der Krankenkassen (MDK) im Bereich der Seniorenarbeit zeigt sich ein gemischtes Ergebnis. Es wurden die jeweiligen Landesdurchschnitte in zahlreichen Prüfungen erreicht oder gar überboten, aber mehrere Prüfungen lagen auch darunter.

Prozesslandkarte des IB

Einen weiteren Schwerpunkt im Qualitätsmanagement des IB bildete die Optimierung der Prozesslandkarte. Durch eine Verschlankung und Konzentration auf Mindeststandards sollen den Organisationseinheiten bei Erhalt der Rechts- und Handlungssicherheit mehr Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden. Dies gilt insbesondere im Bereich der Unterstützungsprozesse, wo mehrere Prozessrevisionen angestoßen wurden. Die Optimierung der Prozesslandkarte wird auch ein Schwerpunkt für den kommenden Berichtszeitraum bleiben.

14. Datenschutz

Im Berichtszeitraum hat der IB die innerbetriebliche Umsetzung der Kernthemen im Datenschutz veranlasst, die mit Geltung der EU-DSGVO seit Mai 2018 im Fokus stehen.

Mit der Neuausrichtung des IB-Datenschutzmanagements und der Bearbeitung der Datenschutz-Kernthemen in Form von Projektplänen ist der Umsetzungsgrad der geänderten Gesetzesvorgaben wesentlich vertieft worden.

Prioritäre Themen waren die Einholung der sogenannten Kenntnisnahmeerklärungen der Mitarbeiter*innen bezüglich der Inhalte der IB-Datenschutzrichtlinie und des IB-Datenschutzhandbuches, um die Einhaltung der IB-gruppenweiten Datenschutz-Standards, die hierin beschrieben sind, sicherzustellen, sowie deren Verpflichtung zur Wahrung des Datengeheimnisses.

Besonderes Augenmerk wurde auf die Datenschutzkonformität der Unternehmens-Website gelegt, um möglichen externen Abmahnversuchen vorzubeugen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auch die Nutzung bestimmter Facebook-Dienste durch den IB einer datenschutzrechtlichen Bewertung unterzogen worden.

Zur weitergehenden Verwirklichung der gesetzlichen Datenschutzerfordernungen gehört unter anderem die Erarbeitung von Best-Practice-Vorlagen beispielsweise für die Meldung von Datenschutzvorfällen, die schrittweise Aufnahme von Datenverarbeitungsvorgängen in sogenannten Verarbeitungsverzeichnissen, Regelungen zur Datentrennung, die Veröffentlichung von Schulungsunterlagen für die regionalen Datenschutzkoordinatoren sowie die spezifizierte Auditierung der Organisationseinheiten.

Damit trägt der IB im Besonderen den nach der EU-DSGVO verschärften Rechenschafts- und Nachweispflichten Rechnung, um die datenschutzkonforme Um-

setzung der Ordnungsvorgaben zu dokumentieren; insbesondere auch zur vorsorglichen Abwehr gesetzlich vorgesehener Sanktionen der Aufsichtsbehörden.

Zur Information der Mitarbeiter*innen hinsichtlich der betrieblichen Datenschutzanpassungen steht zusätzlich auf IBIKS eine Dokumentensammlung zur Verfügung.

Diese zahlreichen Aktivitäten werden durch die steuernden Fachbereiche Recht und IT gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten, dem Arbeitskreis Datenschutz sowie den zentralen Schnittstellenverantwortlichen kontinuierlich abgestimmt und vorangetrieben, um den wechselseitigen Dialog unter den zentralen und dezentralen Datenschutz-Verantwortlichen zu unterstützen.

15. Unternehmenskultur

Die erweiterte Führungskonferenz im September 2016 war Auftakt zur intensiven Beschäftigung mit der Unternehmenskultur. Seitdem arbeitet eine eigens dafür gegründete Arbeitsgemeinschaft regelmäßig an Ideen und Konzepten, um Impulse für eine positive Unternehmenskultur in das Unternehmen zu geben.

Unternehmenskultur ist für den IB in unterschiedlichen Bereichen von entscheidender Bedeutung: Im Selbstverständnis der Unternehmenskultur des IB ist die Führungskraft Coach und Orientierungsgeber zugleich. Eine positiv erlebte Unternehmenskultur im IB fördert die Selbstverantwortung und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Verantwortungsbewusste Mitarbeiter*innen sorgen im Gegenzug für eine gute Unternehmenskultur und arbeiten in flexiblen Teams zusammen. Diese ist unabdingbar, um die Attraktivität des IB als Arbeitgeber zu gewährleisten.

Unternehmenskultur und die Werte des IB ergänzen und unterstützen sich.

Wie erleben Mitarbeiter*innen Unternehmenskultur? Durch bewusst gestaltete Führung und Strukturen, die Zusammenarbeit und Selbstverantwortung fördern und Zuhören sowie Anerkennung als selbstverständlich ansehen.

Aktuell befindet man sich in der Vorbereitung, Entscheidungsverantwortung in die Führung und Teams vor Ort zu verlagern. Damit soll die zukünftige Marktposition des IB gestärkt und die Unternehmenskultur gefördert werden.

16. Umweltmanagement

Die Herausforderungen des Klima- und Umweltschutzes verlangen weiterhin ein hohes Engagement aller Beteiligten. Mit dem Ziel der nachhaltigen Ausrichtung des IB treten wir als Unternehmen und als Akteur der Zivilgesellschaft dafür ein. Geschäftsfeldübergreifend arbeiten immer mehr Mitarbeitende an der Umsetzung dieses Ziels, um einen Beitrag zur Gestaltung einer nachhaltigen Welt zu leisten. Verantwortungsvolles Agieren bei strategischen wie konkreten Entscheidungen tragen zu diesem Engagement bei.

Ein großer Schritt in diese Richtung ist die Umstellung aller IB-Einrichtungen auf Ökostrom. Seit dem 1. Januar 2019 wird die IB-Gruppe mit umweltfreundlichem Strom versorgt. Als Beitrag zum Klimaschutz reduziert sich unser Ausstoß von klimaschädlichem CO₂ damit um jährlich 6.700 Tonnen. Durch die zentrale Energieversorgung sind wir jetzt in der Lage, vollständige und valide Daten aus dem Energiebereich zu analysieren und weitere Schritte daraus abzuleiten. Das gesetzlich vorgeschriebene Energie-Audit der EU, das 2019 erstmals systematisch durchgeführt wird, kann dabei als weitere Möglichkeit genutzt werden, um den Energieverbrauch und damit auch die Kosten weiter zu senken.

Neben diesem wichtigen Schritt werden weitere Wege zur erfolgreichen Umsetzung der ökologischen Ausrichtung begangen. Der inhaltliche Rahmen, der immer größere Bedeutung bei dieser Umsetzung bekommt, ist die Agenda 2030 der Vereinten Nationen, aus der auch die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDG) entwickelt wurden (s. Abb.).

- Dieser umfassende Ansatz, der soziale, ökologische, ökonomische und kulturelle Aspekte berücksichtigt, war in mehreren Workshops die Arbeitsgrundlage für konzeptionelles und konkretes Agieren. In Veranstaltungen mit Verantwortlichen der Freiwilligendienste und vielen Führungskräften von Kindertagesstätten gelang es immer wieder, aus dem theoretischen Anspruch konkretes Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit umzusetzen.



- Erste Umweltteams und regionale Arbeitskreise kümmern sich auch regional und einrichtungsbezogen um die Umsetzung nachhaltiger Ziele im Zusammenhang mit dem alltäglichen Tun.
- Auch beim geplanten Bildungs-Campus in Mannheim ist Nachhaltigkeit eines der elementaren Leitthemen, das in allen Bereichen des Großprojektes verankert wird.
- Dabei ist die Bildung – eine der Kernkompetenzen des IB – ein wesentlicher Schlüssel zum Verständnis und zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in der Praxis. Das UN-Programm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) kann in allen Bildungseinrichtungen des IB – von der Kita bis zur Hochschule – nachhaltiges Engagement fördern und die ökologische Verantwortung im Unternehmen konkret gestalten.
- Dazu sind erste Schritte der Integration des Nachhaltigkeitsthemas mit dem Fachressort und den Prozesseignern der IB-Schulen vereinbart worden.
- Ein weiterer Ansatzpunkt sind die strategischen Leitlinien, wo auch quantifizierbare Kennzahlen vereinbart werden. So soll der Anteil der ökologischen Produkte, die über die zentrale Einkaufsplattform eingekauft werden, kontinuierlich wachsen. Zudem werden alternative Mobilitätsideen diskutiert und Standards wie bei der Verwendung ökologischer Reinigungsmittel in der IB Service GmbH vereinbart.
- Auch die Werbemittel im Bereich der Unternehmenskommunikation und des Marketings werden Zug um Zug auf umweltfreundliche Produkte umgestellt.
- Um die Erfolge auf dem Weg zur ökologischen Ausrichtung der IB-Gruppe sichtbar zu machen, wurde die Plattform IB-green (<https://ib-green.de>) erneuert. Nachhaltige Projekte können so innerhalb und außerhalb des IB kommuniziert werden.
- Außerdem beteiligt sich der IB beim Nachhaltigkeitsthema auch als Akteur der Zivilgesellschaft wie beim „Verband Entwicklungspolitik und humanitäre Hilfe“ (VENRO) und ist mit Kooperationen wie beispielsweise beim Forschungsprojekt mit der Uni Münster und dem Wuppertal-Institut zum Thema „Nachhaltige Ernährung in Kitas und Schulen“ aktiv.
- Für das Jahr 2020 ist dann ein erster Nachhaltigkeitsbericht für die IB-Gruppe geplant, der aussagekräftig den Stand der ökologischen Ausrichtung des IB kommunizieren soll.

Um den Weg der Nachhaltigkeit flächendeckend erfolgreich zu meistern, ist der konsequente Aufbau von Personal sowie Unterstützungs- und Fachkompetenz auf allen Ebenen der IB-Gruppe erforderlich. Bei der enormen Bedeutung und den großen Chancen des Themas ist ein professionelles Agieren eine der unabdingbaren Voraussetzungen, um voranzukommen.

Globales Verständnis und lokales Agieren sind dabei die zwei Seiten einer Medaille, die uns zu einem verantwortungsvollen Akteur werden lassen. Investitionen, die sich für die Umwelt, für spätere Generationen, aber auch langfristig für das Unternehmen IB als glaubwürdigen und engagierten Arbeitgeber lohnen.

17. Entwicklungsperspektiven

Der IB hat seine Wettbewerbsfähigkeit auch durch die angestrebte differenzierte Tarifarchitektur unter Berücksichtigung der auf Bundesebene für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertragssituation nachhaltig gestärkt. Der IB ist nicht nur immateriell ein attraktiver Arbeitgeber, sondern hat sich auch der Konkurrenzsituation gerade in der Sozialen Arbeit gestellt und in diesem Marktsegment durch eine den Bedingungen angepasste Entgeltpolitik seine Position deutlich verbessert. Dabei spielen die von gegenseitiger Wertschätzung getragene Unternehmenskultur, die Förderung der aktiven Mitwirkung aller Mitarbeiter*innen an der Unternehmensentwicklung in einem teilhabeorientierten Meinungsbildungsprozess und ein ausgeprägtes Diversity-Management herausragende Rollen. Als erstes Unternehmen in unserer Branche sind wir neben vielen börsennotierten Unternehmen Mitglied im Verein Charta der Vielfalt geworden und unterstreichen damit die Ernsthaftigkeit unserer Anstrengungen in diesem Bereich.

Mit der Entscheidung zur Einführung von fünf Strategischen Schwerpunktleitlinien – Neue Bildungsmodelle, Bundesteilhabegesetz, Senioren und Demografie, Alphabetisierung und Grundbildung sowie Bildung für eine demokratische Gesellschaft – haben wir klare Akzente für die künftige Weiterentwicklung des IB im Sinne seiner Grundsätze und Satzung gesetzt. Aufgabe ist es nun, für diese Themen Angebote zu entwickeln, sie marktfähig zu machen oder einen Markt dafür zu schaffen.

Marktchancen gerade in der Sozialen Arbeit, aber auch eine gezielte Umsteuerungs- beziehungsweise Stabilisierungspolitik in der Beruflichen Bildung werden konsequent genutzt. Ziel ist die Stärkung unserer Marktposition bei hoher Qualität. Im Bereich der Bildung wird es vor allem darauf ankommen, digitale Angebote zu entwickeln. Hier sind wir, nicht zuletzt durch die Hochschulen, bereits auf einem guten Weg. Bildung 4.0 muss es auch für unsere Zielgruppen geben.

Es zeichnet sich weiterhin ein Wachstumspotenzial ab, das der IB mit seinen Mitarbeitenden und zu gewinnenden Fachkräften im Rahmen einer konkurrenzfähigen Tarifarchitektur nutzen wird. Der IB wird auf Basis professioneller Businesspläne neue Geschäftsfelder erschließen. Die bereits begonnenen Projekte sind in der konkreten Umsetzung und stimmen optimistisch hinsichtlich einer noch stärkeren Diversifikation des Produkt- und Programmportfolios.

Durch die Professionalisierung der Finanzprozesse vor allem im Bereich des Forderungs- und Liquiditätsmanagements, des Immobilienmanagements und des Zentralen Einkaufs unter besonderer Bezugnahme auf soziale und ökologische Aspekte haben wir uns Spielräume für Investitionen geschaffen. Im Bereich des Immobilienmanagements werden wir uns von nicht mehr benötigten Liegenschaften trennen, andere ausbauen und bei Bedarf neue erwerben. Im Mittelpunkt steht derzeit die Konsolidierung als Basis für eine weitere Stärkung der IB-Gruppe in der Zukunft. Beim Risikomanagement haben wir jetzt dreijährige Geschäftspläne erstellt und werden genau auf deren Einhaltung achten.

Es wird zunehmend darauf ankommen, noch stärker als bisher alternative Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen – beispielsweise durch eine verstärkte Akquise von Spenden, eine noch tiefere Verankerung des Fundraisings in der IB-Gruppe und die Etablierung eines professionellen Stiftungsmanagements im Rahmen einer an den Spendern und Stiftern orientierten Marketingstrategie. Deshalb kommt der IB-Dachstiftung hier eine besondere Rolle zu. Die Stiftung ist auch aktiv bei der Akquise von Drittmitteln für den IB Campus Mannheim.

Der Außenauftritt und damit die Visibilität der IB-Gruppe in der Fachöffentlichkeit, aber auch bei potenziellen Einzelkunden im Selbstzahlerbereich werden durch eine gezielte, integrierte Markenstrategie gefördert. Der IB wird in der Öffentlichkeit noch mehr an Bedeutung gewinnen. Gezielte Kampagnen unterstützen diese Entwicklung bereits. Im Berichtszeitraum haben wir unter anderem fast 40 Pressemitteilungen herausgegeben und eine Pressestelle etabliert. Auch unsere intensive Netzwerkarbeit zahlt sich bereits aus und wird weiter dazu beitragen, dass der IB sich als Akteur der Zivilgesellschaft im Sinne seiner Teilnehmer*innen, Klientinnen und Klienten, aber auch für die Interessen seiner Mitarbeiter*innen profiliert und etwas bewirken kann. Unsere Überparteilichkeit werden wir dabei strikt beachten.

Der IB wird durch eine verlässliche Arbeit verstärkt Partner der Kommunen, der Länder, des Bundes, der EU und UN werden. Denn seine Leistungsfähigkeit wird durch die Neuausrichtung der IB-Gruppe hinsichtlich des Gesamtportfolios in allen Organisationseinheiten, der Optimierung des Innovations- und Wissensmanagements und eine dadurch schnellere Umsetzung von innovativen Projekten sowie der organisationsstrukturellen Wirkung der Unternehmensgruppe nach dem Regionalprinzip und damit eine noch eindeutiger Kundennähe noch stärker sichtbar.

Die IB-Gruppe wird Ressourcen nachhaltig nutzen und somit ihren ökologischen Ansatz, unterstützt von einem professionellen Umweltmanagement, umsetzen. Ein Leuchtturmprojekt auch in dieser Hinsicht ist der IB Campus Mannheim. Hier steht nachhaltiges Handeln in allen Arbeitsbereichen von Anfang an im Mittelpunkt.

Impressum

Internationaler Bund · IB
Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Sitz: Frankfurt am Main
Vereinsregister Nr. 5259

Herausgeber: Thimo Fojkar
Vorsitzender des Vorstandes

Valentin-Senger-Straße 5
D-60389 Frankfurt am Main

Telefon (0 69) 9 45 45-0
Telefax (0 69) 9 45 45-2 80

info@ib.de
www.internationaler-bund.de

Marketing und Kommunikation 05/2019

