HANDBUCH FÜR VERTRAUENSLEUTE

IG METALL
Vorstand
FB Betriebspolitik

HANDBUCH FÜR VERTRAUENSLEUTE

VORWORT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

egal ob Du frisch im Amt oder schon lange dabei bist: vielen Dank für dein Engagement für deine Kolleginnen und Kollegen. Das Team IG Metall braucht Dich! Denn die Herausforderungen in Gesellschaft und Betrieb werden größer: Transformation, ökologische Fragen und dazu fehlende Strategien im Management. Viele dieser Herausforderungen können nicht alleine über die betriebliche Mitbestimmung geregelt werden. Starke Vertrauensleute sind wichtig: weil ihr zusammen mit dem Betriebsrat die Dinge anpackt, Beteiligung organisiert, Stärke aufbaut und dadurch den Druck – wenn nötig – erhöht.

Ihr als Vertrauensleute macht Gewerkschaft,indem ihr täglich für unsere gewerkschaftlichen Werte einsteht:
Ihr redet mit euren Kolleginnen und Kollegen. Seid umgekehrt auch ihre Stimme! Als Vertrauensleute organisiert ihr so die Beteiligung und Mitsprache eurer Kolleginnen und Kollegen. Das ist die betriebliche **Demokratie,** für die wir als IG Metall stehen!
Als Vertrauensleute engagiert ihr euch für ein respektvolles Miteinander und den Zusammenhalt in der Belegschaft. Das ist gelebte **Solidarität.**
Ihr seid es, die zusammen mit den Mitgliedern für faire Entgelte und gute Arbeit und somit für **Gerechtigkeit** kämpft.

Wir setzen auf eine Betriebspolitik, die sich intensiv mit den Anliegen und Themen eurer Kolleginnen und Kollegen auseinandersetzt, diese gemeinsam angeht und aktiv Lösungen erarbeitet. Eine beteiligungsorientierte und aktivierende Arbeit in den Betrieben wird der zukünftige Erfolgsfaktor für unsere betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Durchsetzungsfähigkeit als IG Metall sein.
Als Vertrauensleute spielt ihr hierbei in vielen Betrieben eine herausragende Rolle. Durch eure Arbeit gewinnt ihr Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall und tragt so dazu bei, dass wir wirkmächtig bleiben bzw. werden.

Dieses Handbuch soll euch Anregungen geben, euch unterstützen und auch motivieren für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb.
Mit den beiden Teilen „Basis Wissen und „Basis Aktion“ könnt ihr es als Nachschlagewerk zu den vielfältigen Themen und Aufgaben der Vertrauensleutearbeit nutzen.

Ich wünsche euch viel Erfolg und Spaß bei der Arbeit und vergesst nicht: Ihr seid Herz und Puls unserer IG Metall.

Christiane Benner
Erste Vorsitzende der IG Metall

BASIS WISSEN

Vertrauensleute

8 ..... Die Vertrauensleute der IG Metall

12..... Geschichte der Vertrauensleute

16..... Vertrauensleutearbeit

Recht

24 ..... Die Rechtsstellung von Vertrauensleuten

25 ..... Information und Werbung

28 ..... Möglichkeiten nach dem BetrVG

Organisation

36 ..... Vertrauensleutewahl

41..... Vertrauenskörperleitung

44 ..... Arbeitsorganisation

Im Betrieb

50 ..... Gewerkschaftliche Interessenvertretung

53..... Betriebsratswahlen

In der IG Metall

58 ..... Vertrauensleute in der IG Metall

64 ..... IG Metall-Bildungsangebote für Vertrauensleute

BASIS AKTION

Aktiv werden

70 . . . . . „Erste Hilfe“
78 . . . . . Gemeinsam aktiv werden

Gestalten

86 . . . . . Tarifpolitik
94 . . . . . Betriebspolitik
100 . . . . . Gesellschaftspolitik und Kampagnen

Beteiligen

107 . . . . . Zuhören
110 . . . . . Befragen
112 . . . . . Beteiligen auf Versammlungen

Informieren

122 . . . . . Medien
128 . . . . . Online-Kommunikation
132 . . . . . Informieren auf Versammlungen

Organisieren

136 . . . . . Strategisch vorgehen
138 . . . . . Anlässe nutzen
139 . . . . . IG Metall-Materialien nutzen

Mobilisieren

142 . . . . . Thema und Botschaft
144 . . . . . Strategieentwicklung
146 . . . . . Kommunikation und Aktionen

Anhang

151 . . . . . Materialien für Vertrauensleute
153 . . . . . Legende

8 VERTRAUENSLEUTE

→ DIE VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

→ GESCHICHTE DER VERTRAUENSLEUTE

→ VERTRAUENSLEUTEARBEIT

EINLEITUNG

Vertrauensleute sind die Basis von gewerkschaftlicher Arbeit und die starke Interessenvertretung für die IG Metall-Mitglieder in allen Branchen. Dieses Handbuch bietet Orientierung und Unterstützung für die gemeinsame Arbeit im Vertrauenskörper und zeigt die Chancen und Möglichkeiten von Vertrauensleutearbeit auf:

- Die Vertrauensleute der IG Metall sind nah dran, kompetent und vieles mehr!
- Vertrauensleute haben eine lange Geschichte und setzen diese gewerkschaftlichen Traditionen auch in Zukunft fort.
- Vertrauensleute arbeiten auf Basis der Vertrauensleute-Richtlinien und können viel bewirken – für gute Arbeit, für gewerkschaftliche Solidarität, für ihre Kolleg*innen.

DIE VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

Aktiv sein, beteiligen, gestalten – Vertrauensleute sind nah dran und kompetent und verbinden Tradition mit Zukunft: Sie arbeiten tagtäglich für die Interessen ihrer Kolleg*innen. Sie gestalten gemeinsam in der IG Metall die Zukunft der Arbeit – auf der Basis von gewerkschaftlichen Werten und Zielen.

Vertrauensleute sind aktiv im Ehrenamt

Vertrauensleute sind Gewerkschafter aus Überzeugung – und arbeiten ehrenamtlich für das Allgemeinwohl und zum Wohle ihrer Kolleg*innen. Ohne ihr Engagement wäre Gewerkschaft gar nicht möglich. Mit ihrem Engagement wird Gewerkschaft stark und durchsetzungsfähig.

Vertrauensleute leben Solidarität

In der Gewerkschaft zählt das „Wir“ – Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner leben Gemeinschaft, Zusammenhalt und Solidarität als wichtigste gewerkschaftliche Werte. Sie sind immer auf Augenhöhe mit ihren Kolleg*innen, arbeiten im Team und stehen füreinander ein. Vertrauensleute engagieren sich für ein respektvolles Miteinander und den Zusammenhalt in der Belegschaft. Durch ihre Arbeit machen Vertrauensleute aus der IG Metall eine starke, solidarische Gemeinschaft.

Vertrauensleute stärken die Demokratie
Gewerkschaften stärken die Demokratie in Betrieb und Gesellschaft – und Vertrauensleute stärken Beteiligung und Demokratie in der IG Metall. Mit der Wahl zur Vertrauensfrau oder zum Vertrauensmann können Aktive in Betrieb und Gewerkschaft hinein wirken. Vertrauensleute organisieren die Beteiligung und Mitsprache ihrer Kolleg*innen und geben ihnen so eine Stimme.

Vertrauensleute kämpfen für Gerechtigkeit.
Es gibt viel Ungerechtigkeiten in der Arbeitswelt. Vertrauensleute haben den Antrieb dies zu ändern, in dem sie zusammen mit den Mitgliedern und Beschäftigten für faire Entgelte und gute Arbeit kämpfen.

Vertrauensleute gestalten die Zukunft
Moderne Betriebspolitik setzt auf Vertrauensleute. Aktive Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner können die Zukunft mitgestalten und haben durch ihre Vertrauensleutearbeit zudem die Chance, sich persönlich, politisch und beruflich weiterzuentwickeln.

Vertrauensleute sind Tradition und Zukunft der IG Metall.

GESCHICHTE DER VERTRAUENSLEUTE

Lange vor Gründung der ersten Gewerkschaften wählten Arbeiter als Reaktion auf Unternehmenswillkür Sprecher oder Ausschüsse zur Wahrnehmung ihrer Interessen. Dies war auf einzelne Betriebe beschränkt. Die Aktivitäten endeten oft, wenn der Konflikt geregelt war. Konsequenz dieses Engagements war leider oft der Verlust des Arbeitsplatzes und Strafverfolgung durch den Staat. Erst 1848, dem Jahr der bürgerlichen Revolution, bildeten sich die ersten dauerhaften gewerkschaftlichen Organisationen (Tabakarbeiter und Buchdrucker). Auch wenn die Ziele noch sehr unklar und die politische Kraft gering waren: Es wurde deutlich, dass man nur gemeinsam die soziale und politische Lage verbessern konnte. Obwohl der Staat durch Verbote und Strafen versuchte, die Arbeitervereinigungen zu schwächen, wuchsen sie.

Am 23. Mai 1863 kam es schließlich zur Gründung des „Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins“ in Leipzig. Schon in dieser Phase des Aufbaus war klar: Die Organisation verdankte ihre Stärke nur den Arbeitern in den Betrieben. Sie bestimmten daher für jede Werkstatt in den Betrieben einen Vertrauensmann. Selbst während des Bismarckschen „Sozialistengesetzes“, das für zwölf Jahre jedwede politische Tätigkeit verbot, waren es die Vertrauensleute in den Betrieben, die den gewerkschaftlichen Gedanken weiter vertraten und so die Idee der Arbeitersolidarität am Leben hielten. So konnte nach den zwölf Jahren politischer Unterdrückung mit der Stabilisierung und dem Ausbau der jungen Gewerkschaftsbewegung fortgefahren werden. Nun wurde ein Netz von Vertrauens-

leuten aufgebaut, das von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt wurde und als Fabrikvertrauenskörper handelte. Ohne gesetzliche Absicherung waren diese Vertrauensleute die einzigen, die die Wünsche und Interessen der Beschäftigten aufnehmen und durchsetzen konnten. Die Aufgaben der Vertrauensleute in dieser und der folgenden Zeit waren: Orientierung der Arbeiter, Verbindung zwischen Werkstatt und Verband, Gewinnung und Betreuung neuer Mitglieder und deren Information, Beratung in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses, Erhebung der Beiträge und Berichte an den Verband über die Situation in den Betrieben.

Auch haben Vertrauensleute von Beginn an die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen übernommen. Erst 1920 wurde durch das Betriebsrätegesetz die erste gesetzliche Grundlage für betriebliche Interessenvertretung geschaffen. Hier gab es auch Kräfte, die die Betriebsräte von den Gewerkschaften isolieren wollten. Und doch haben sich organisierte Betriebsräte nie davon abhalten lassen, sich aktiv an der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen. Genau dasselbe praktizierten die Gewerkschaften. Durch die betriebsverfassungsrechtliche Einführung von Betriebsräten verzichteten sie nicht auf das bereits vorhandene Vertrauensleutesystem in den Betrieben. Diese neue Situation währte bis 1933. Nach der Machtergreifung Hitlers wurden alle Arbeiterorganisationen und -parteien zerschlagen.

Neuanfang 1945: Lange vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 organisierten die Vertrauensleute in den Betrieben demokratische Wahlen von Betriebsräten. Der Versuch der Adenauer Regierung, mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 die Gewerkschaften aus den Betrieben zu drängen, konnte durch die Arbeit der Vertrauensleute verhindert werden.

„Durch das Betriebsverfassungsgesetz ist die gewerkschaftliche Arbeit der Betriebsräte stark eingeengt worden. Unsere Gewerkschaftsforderungen in Betrieben durchzusetzen, wird nur mit Hilfe unserer Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen möglich sein.“ (Otto Brenner – Erster Vorsitzender der IG Metall, 1956–72)

Die IG Metall intensivierte in dieser Zeit die Vertrauensleutearbeit, um die eingeengte gewerkschaftliche Arbeit durch die Betriebsräte zu kompensieren. Ein verlorener Arbeitskampf 1954 in Bayern war der konkrete Anlass, den Auf- und Ausbau der Vertrauenskörper noch zu verstärken. Zahlreiche organisationspolitische Maßnahmen und verschiedene Aktionsprogramme leiteten seit den 1960er Jahren eine massive Expansion der Vertrauensleutestrukturen ein.

Förderlich wirkte sich in diesem Zusammenhang auch der Ausbau und die Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Vertrauensleutebildung aus, die besonders von dem damaligen Leiter der IG Metall-Bildungsabteilung Hans Matthöfer betrieben wurde. Auch auf betrieblicher Ebene wurden neue Methoden erprobt. Exemplarisch dafür steht die Anfang der 1960er Jahre initiierte Schwerpunktaktion bei Ford, wo der Ansatz einer basisnahen Tarifpolitik gezielt mit dem Aufbau von Vertrauensleutestrukturen verbunden wurde.

1969 schloss die IG Metall dann den ersten bundesweiten Tarifvertrag über den Schutz der Vertrauensleute ab, dem viele weitere Vereinbarungen zur Förderung der Vertrauensleutearbeit auf betrieblicher Ebene folgten.

Nach der Expansionsphase bis Mitte der 1970er Jahre stabilisierten sich die Vertrauensleutestrukturen in den 1970er und 1980er Jahren und legten die Grundlage für die großen gewerkschaftlichen Erfolge in dieser Zeit – wie der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche im Westen.

16

VERTRAUENSLEUTEARBEIT

Vertrauensleute haben einen festen Platz in den Betrieben aller IG Metall-Branchen wie auch in der IG Metall als gewerkschaftlicher Organisation. Ihre Stellung, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind in den „Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit“ festgeschrieben.

Die Vertrauensleute-Richtlinien bieten eine grundlegende Orientierung für die Vertrauensleutearbeit und eröffnen Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten: Die umfassenden und wichtigen Aufgaben, die Vertrauensleute im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements übernehmen, zeugen dabei von der zentralen Bedeutung der Vertrauensleutearbeit für die IG Metall. Der Betrieb ist das wichtigste Arbeitsfeld der IG Metall – und die Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb.

Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb

Die Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner repräsentieren die IG Metall im Betrieb. Sie leben, verwirklichen und vermitteln gewerkschaftliche Werte und Ziele. Sie schaffen mit ihrer Arbeit die Grundlage für den Erhalt und den Ausbau der Organisation:

- Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb.
- „Vertrauensleute sind die Sprecher*innen der IG Metall-Mitglieder ihres Wirkungsbereichs und stellen die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern her.“

- „Vertrauensleute sind die Vertreter*innen der IG Metall im Betrieb. Sie arbeiten im Rahmen der Satzung der IG Metall. Vertrauensleute setzen sich für die Ziele ihrer Gewerkschaft ein, wie sie in § 2 der Satzung festgehalten sind. Und vertreten auf der Grundlage der Organisationsbeschlüsse und -forderungen (danach) die Politik der IG Metall in den Betrieben.“

Vertrauensleute verankern IG Metall Politik im Betrieb

Vertrauensleute stärken das gewerkschaftliche Bewusstsein ihrer Kolleg*innen und stellen die IG Metall-Kandidat*innen für die Betriebsratswahlen auf. So sorgen sie für die Verankerung gewerkschaftlicher Politik im Betrieb:

- Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb. Dort vertreten sie die Politik, Werte und Grundsätze der IG Metall sowie die Interessen der Mitglieder im Betrieb. Sie organisieren eine starke und handlungsfähige Belegschaft.
- Der Vertrauenskörper organisiert die Arbeit der IG Metall im Betrieb.
- „Vor den Wahlen der betrieblichen Interessenvertretungen stellt der VK den Wahlvorschlag der IG Metall auf und beschließt diesen. Dies umfasst:
  - Betriebsrat
  - Jugend- und Auszubildendenvertretung
  - Schwerbehindertenvertretung“

Vertrauensleute unterstützen ihre Kolleg*innen

Sie vertreten die Interessen ihrer Kolleg*innen, informieren und beraten sie über ihre Rechte und unterstützen sie bei konkreten Anliegen und Problemen:

- Vertrauensleute sind Ansprechpartner*innen für die IG Metall-Mitglieder zu allen Fragen der IG Metall-Politik. Sie informieren die IG Metall-Mitglieder über ihre Rechte, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und Vereinbarungen ergeben und sorgen in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Mitbestimmungsgremien dafür, dass diese Rechte durchgesetzt und gesichert werden.

Vertrauensleute gestalten IG Metall-Politik

Sie entwickeln gemeinsam mit ihren Kolleg*innen Aktionspläne – und gestalten aktiv die Tarifpolitik der IG Metall mit:

- Der Vertrauenskörper berät die Vertrauenskörperleitung (VK-Leitung) sowie den Betriebsrat bei deren Entscheidungen.
- Der Vertrauenskörper erarbeitet gemeinsam mit den Mitgliedern Handlungs- und Durchsetzungsstrategien.

Vertrauensleute machen Beteiligung stark

Vertrauensleute organisieren die Beteiligung ihrer Kolleg*innen im Betrieb und der IG Metall. Beteiligung ist mehr als ein Instrument. Beteiligung ist ein politisches Programm für mehr Demokratie und damit ein Wert an sich:

- „kommuniziert [der VK] Meinungen, Anregungen und Forderungen der IG Metall-Mitglieder aus den Bereichen an die zuständigen Funktionsträger*innen in Betrieb und Gewerkschaft,
- beteiligt [der VK] die Mitglieder an der Themensetzung und Entscheidungsfindung, im Betriebsrat und der IG Metall.“

Vertrauensleute informieren ihre Kolleg*innen

Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen IG Metall, Mitgliedern und Betriebsrat. Sie informieren ihre Kolleg*innen über die Positionen der IG Metall und setzen gemeinsam Impulse und Themen – im Betrieb wie auch in der Gewerkschaft:

- „informiert er über Beschlüsse gewerkschaftlicher Gremien und sorgt dafür, dass diese diskutiert, eingehalten und umgesetzt werden."

Vertrauensleute organisieren ihre Kolleg*innen

Vertrauensleute gewinnen, betreuen und binden IG Metall-Mitglieder. Damit schaffen sie die Basis für eine starke IG Metall und eine durchsetzungsfähige gewerkschaftliche Interessenvertretung. Der Vertrauenskörper:

- „ist [...] für die Mitgliederarbeit, insbesondere Mitgliederwerbung im Betrieb zuständig",
- „wirkt [...] aktiv an Begrüßungsrunden für Neueingestellte mit,"
- „informiert [...] die VK-Leitung über Versetzungen, Ausscheiden oder Austritte von IG Metall-Mitgliedern und beteiligt sich an deren Rückgewinnung."

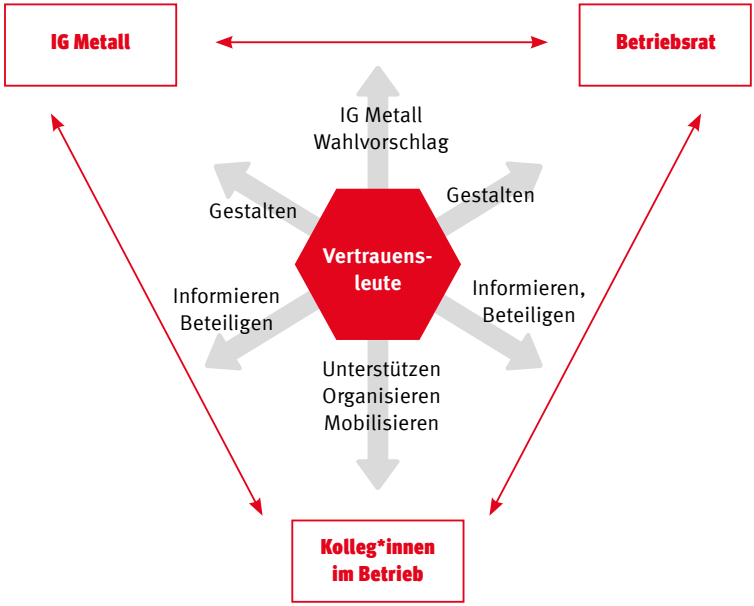
Vertrauensleute mobilisieren für die IG Metall

Vertrauensleute mobilisieren gewerkschaftliche Organisationsmacht bei betrieblichen Konflikten und in der Tarifbewegung – und stärken damit die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Sie:

- „organisieren die Forderungsaufstellung,
- beraten Tarifforderungen,
- informieren über die Tarifverhandlungen und verteilen Informationsmaterial,
- motivieren zu Warnstreiks,
- mobilisieren zu Arbeitskampfmaßnahmen,
- kommunizieren und erklären die Verhandlungsergebnisse,
- beraten zu Tarifverträgen.“

NOTIZEN

Dimensionen der Vertrauensleutearbeit



NOTIZEN

RECHT

- DIE RECHTSSTELLUNG VON VERTRAUENSLEUTEN
- INFORMATION UND WERBUNG
- MÖGLICHKEITEN NACH DEM BETRVG

EINLEITUNG

Vertrauensleute können ihre Arbeit und ihre Aufgaben mit gutem Recht angehen: Das Grundgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Regelungen eröffnen ihnen den Freiraum und die Handlungsmöglichkeiten, um sich für ihre Kolleg*innen einzusetzen und die gewerkschaftliche Interessenvertretung stark zu machen:

- Die Rechtsstellung von Vertrauensleuten basiert auf dem Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes.
- Ihre gewerkschaftliche Tätigkeit wird durch das von der Verfassung garantierte Recht, zu informieren und zu werben, geschützt.
- Sie können für ihre Arbeit und für Weiterbildungsmaßnahmen rechtliche Möglichkeiten nutzen.

DIE RECHTSSTELLUNG VON VERTRAUENSLEUTEN

In Deutschland lässt sich die Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften und damit verbunden auch die der gewerkschaftlichen Vertrauensleute aus Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ableiten.

§

ARTIKEL 9 GRUNDGESETZ

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

...

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12 a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87 a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Weiterhin folgt aus § 75 BetrVG ein explizites Schutzgebot für die gewerkschaftliche Arbeit. Niemand darf wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden.

So steht im § 75 Abs. 1 BetrVG: „[...] Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen [...], dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen [...] ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung [...] unterbleibt."

INFORMATION UND WERBUNG

Die im Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes festgeschriebene Koalitionsfreiheit garantiert der Gewerkschaft alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen – und damit nach dem Bundesverfassungsgericht auch das gewerkschaftliche Recht, über sich zu informieren und für sich zu werben (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 14.11.1995).

Hierunter fallen natürlich auch und vor allem Tätigkeiten und Aufgaben der Vertrauensleute.

Grundsätzlich gilt: Werbung und Information darf im Betrieb stattfinden, denn dort spielt sich das Arbeitsleben ab und es tauchen Fragen auf, mit denen sich Gewerkschaften befassen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten dürfen aber nicht verletzt werden. Information und Werbung ist zulässig:

- vor Beginn der Arbeitszeit und danach,
- in den Pausen,
- während der Stillstandszeiten,
- während der tariflich vereinbarten Erholungs- und Bedürfniszeiten.

Aber auch eine kurze Ansprache während der Arbeitszeit ist kein Grund für eine Abmahnung oder gar Kündigung. Gewerkschaftsmitglieder haben grundsätzlich das Recht, jederzeit für ihre Gewerkschaft zu werben. So ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, 14. November 1995 1 BvR 601/92). Wie weit das Recht zu werben durch Erfordernisse des Arbeitsablaufs oder Betriebsfriedens eingeschränkt wird, muss im konkreten Fall

nach Sach-Gesichtspunkten entschieden werden. Dann müssen die Arbeitsgerichte das verfassungsrechtlich geschützte Interesse der Arbeitnehmer*innen, auch während der Arbeitszeit für ihre Gewerkschaft zu werben, gegen die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers abwägen. Nur wenn letztere ernsthaft beeinträchtigt wird, kann die Werbung unter Umständen als Verletzung des Arbeitsvertrags ausgelegt werden.

Mitgliederwerbung in Nachbarbetrieben

Vertrauensleute können darüber hinaus in anderen Betrieben (Nachbarbetriebe, Fremdfirmen auf dem Werksgelände) als IG Metall-Beauftragte Mitgliederwerbung durchführen. Eine Gewerkschaft kann von einem Arbeitgeber verlangen, mindestens einmal im Kalenderhalbjahr in einem Betrieb während der Pausenzeiten der Arbeitnehmer*innen sowie unmittelbar vor und nach der Arbeit, Mitgliederwerbung durch betriebsfremde Beauftragte zu betreiben. Betriebsfremde Beauftragte können auch Vertrauensleute aus Nachbarbetrieben sein. Allerdings muss eine eindeutige Beauftragung durch die IG Metall vor Ort vorliegen. Der Gewerkschaft steht es grundsätzlich zu, zu bestimmen, welche und wie viele Personen sie mit einer von ihr konzipierten Werbemaßnahme betraut. Die Gewerkschaft hat den Besuchstermin zuvor in einer angemessenen Zeit anzukündigen, wobei von einer Regelfrist von einer Woche auszugehen ist. Verlangt aber die Gewerkschaft häufiger Zutritt, hat sie die Notwendigkeit weiterer betrieblicher Werbemaßnahmen im Einzelnen aufzuzeigen. Neben diesem halbjährlichen Anspruch können sich Zutrittsrechte aber auch aus einer einmaligen und/oder anlassbezogenen Werbemaßnahme der Gewerkschaft ergeben.
(BAG vom 22.06.2010, 1 AZR 179/09)

NOTIZEN

MÖGLICHKEITEN NACH DEM BETRVG

Vertrauensleutearbeit ist ein Ehrenamt. Sie lebt vom Engagement und der Motivation der Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner. Vertrauensleute stehen dabei immer wieder vor der Herausforderung, ihre Tätigkeit zusätzlich zu ihrer Arbeit zu bewältigen.

Viel Vertrauensleutearbeit findet daher neben der Arbeit, in Pausen oder aber in der Freizeit nach Feierabend statt: Auf Veranstaltungen und Sitzungen im Gewerkschaftshaus oder auch auf Wochenendseminaren, um dort gemeinsam Strategien zu entwickeln, Aktionen zu planen und sich zu qualifizieren. Trotzdem gibt es Möglichkeiten, sich auch als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau Freiraum für die Gewerkschaftsarbeit zu organisieren und für die Kolleg*innen einzutreten.

Im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung

Für Vertrauensleute, die gleichzeitig dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung angehören, ist die Freistellung nach Betriebsverfassungsgesetz für ihre Arbeit in der jeweiligen betrieblichen Interessensvertretung möglich. Und natürlich darf man zum Beispiel neben der Tätigkeit als Betriebsrat auch mal mit Kolleg*innen über die aktuelle Tarifbewegung, gewerkschaftliche Fragestellungen oder mit einem (noch) Nicht-Mitglied über die Mitgliedschaft in der IG Metall reden.

Für Weiterbildungsmaßnahmen

Im Bereich der Weiterbildung gibt es in den meisten Bundesländern Bildungsurlaubsgesetze, die allen Arbeitnehmer*innen

das Recht geben, sich eine gewisse Anzahl von Tagen im Jahr für gewerkschaftspolitische Seminare bezahlt freistellen zu lassen (siehe dazu ausführlich das Kapitel „Bildung“, S. 64).

Für Vertrauensleutearbeit im Betrieb

Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet Vertrauensleuten einige Möglichkeiten, um gewerkschaftlich aktiv zu werden. Diese Rechte sollten Vertrauensleute kennen und wahrnehmen:

§ 39 BetrVG regelt: Freistellungen für Gespräche mit dem Betriebsrat

Die regelmäßigen Sprechstunden des Betriebsrats nach § 39 BetrVG können genutzt werden, um sich während der Arbeitszeit beim Betriebsrat Informationen zu holen bzw. den Betriebsrat über Probleme im Wirkungsbereich oder in der Abteilung zu informieren. Nach § 39 Abs. 3 BetrVG darf die versäumte Arbeitszeit nicht zur Minderung des Entgelts führen.

§80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG:

„Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG „sachkundige Arbeitnehmer“ als Auskunftspersonen zu seiner Arbeit hinzuziehen. Vertrauensleute sind dafür natürlich optimal qualifiziert und können in diesem Rahmen als Auskunftsperson tätig werden. Solch eine Freistellung kann aber nicht selbst organisiert werden – hierfür bedarf es einer Absprache mit dem Betriebsrat. Betriebsräte und Vertrauensleute sollten die Chancen, die ihnen § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG eröffnet, unbedingt gemeinsam nutzen – und damit:

- die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und Beschäftigten verbessern,
- Vertrauensleute und Beschäftigte stärker an der Arbeit des Betriebsrats beteiligen,
- frühzeitig und gemeinsam an der Beratung und Lösung von Problemen in ihrem Beschäftigungsbereich mitwirken,
- die Betriebsratsarbeit stärken – denn mit kompetenten Vertrauensleuten und gut informierten Beschäftigten hat der Betriebsrat einen starken „Unterbau", der die Arbeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb kommuniziert und dem Betriebsrat den Rücken stärkt
- und der gewerkschaftlichen Betriebspolitik mehr Akzeptanz verschaffen.

HANDLUNGSHILFE AUSKUNFTSPERSONEN

Du willst mehr über die Rolle und Aufgaben von Auskunftspersonen wissen? Wir haben eine Broschüre hierzu erstellt samt Checkliste zur Ernennung und Musterschreiben des BR an den Arbeitgeber. Aktivenportal unter VL oder auf **www.teamigmetall.de › VL-Wahlen**

Aus § 78 BetrVG folgt der Schutz von Auskunftspersonen

Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG sind vor Nachteilen geschützt und dürfen nach § 78 BetrVG „in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört und behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung."

Möglichkeiten der Vertrauensleutearbeit im Betrieb durch Vereinbarung

Neben den gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung nach Bildungsurlaubsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz gibt es natürlich auch die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen der Vertrauensleutearbeit in betrieblichen Regelungen zu vereinbaren: wie zum

Beispiel Freistellungen für den Besuch gewerkschaftspolitischer Seminare oder Vertrauenskörpersitzungen (VK-Sitzungen), Regelungen zur Durchführung der Vertrauensleutewahlen, besonderer Schutz der Vertrauensleute oder die Nutzung von Räumen und betrieblichen Einrichtungen etc.

BETRIEBLICHE REGELUNG DURCHSETZEN

Vertrauenskörper, die solch eine Regelung anschieben wollen, sollten sich an die IG Metall vor Ort wenden. Die Durchsetzung einer betrieblichen Regelung zur Vertrauensleutearbeit ist meist nicht leicht – und bedarf der gemeinsamen Anstrengung.

Für die Unterstützung von Kolleg*innen

Neben den genannten Möglichkeiten zur Gewinnung von Freiräumen für die Vertrauensleutearbeit bietet das BetrVG auch gute Ansätze für eine wirksame Interessenvertretung im Wirkungsbereich.

So können nach § 85 BetrVG Arbeitnehmer*innen und damit auch Vertrauensleute, die sich vom Arbeitgeber oder von Kolleg*innen benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen, eine Beschwerde beim Betriebsrat einlegen. Beschäftigten dürfen wegen der Erhebung der Beschwerde dabei ausdrücklich keine Nachteile entstehen (§ 84 Abs. 3 BetrVG). „Der Betriebsrat hat diese Beschwerde dann entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken“ (BetrVG § 85 Abs. 1 BetrVG). Bestehen Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung der Beschwerde, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Stellt die Einigungsstelle dabei fest, dass die Beschwerde berechtigt ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Beschwerde abzuhelfen.

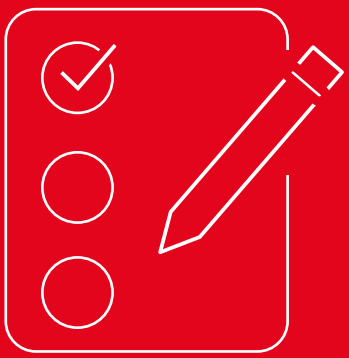
WICHTIG: Bei der Beschwerde darf es sich nicht um einen einklagbaren Rechtsanspruch (z. B. nicht gewährter Urlaub, nicht bezahlte Überstunden oder eine zu Unrecht erteilte Abmahnung) handeln. Über solche Rechtsansprüche hätte das Arbeitsgericht zu entscheiden. In diesen Fällen sollte daher der Kontakt zur IG Metall vor Ort gesucht werden.

Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz

NOTIZEN

ORGANISATION

- → VERTRAUENSLEUTEWAHL
- → VERTRAUENSKÖRPERLEITUNG
- → ARBEITSORGANISATION



EINLEITUNG

Vertrauensleute sind stark aufgestellt und buchstäblich gut organisiert. Basis für alle wichtigen Prozesse sind die Vertrauensleute-Richtlinien. Sie regeln den Ablauf der Vertrauensleutewahl, die Aufgaben der VK-Leitung und die Organisation und Wirkungsbereiche der Vertrauensleutearbeit:

- Die Vertrauensleutewahl ist gelebte Demokratie und bietet Vertrauensfrauen und Vertrauensmännern die Chance, die IG Metall und den Vertrauenskörper im Betrieb bekannt zu machen und zu stärken.

- Die VK-Leitung wird ebenfalls gewählt und übernimmt im Vertrauenskörper wichtige koordinierende Aufgaben.

- Vertrauensleutearbeit organisiert sich in Wirkungsbereichen, den unmittelbaren Arbeitsbereichen der Kolleg*innen.

VERTRAUENSLEUTEWAHL

Mit der Wahl zu Vertrauensleuten werden Aktive zur IG Metall im Betrieb – beauftragt durch die Stimmen der Mitglieder und unterstützt durch die IG Metall vor Ort. Die Vertrauensleutewahl ist darüber hinaus die beste Gelegenheit, um sich als Vertrauenskörper und IG Metall im Betrieb bekannt zu machen, sich zu positionieren und neue Unterstützer zu gewinnen. Der IG Metall Ortsvorstand, Vertrauensleute und Aktive sollten die Wahl daher gut vorbereiten.

Vorbereitung der Wahl

Der Ortsvorstand, das heißt die Leitung der IG Metall vor Ort, organisiert die Wahl alle vier Jahre. Kandidieren können alle IG Metall-Mitglieder, die ihre Kolleg*innen als Ansprechpartner und Stimme für betriebliche und IG Metall-Themen aktiv unterstützen wollen. Wahlberechtigt sind alle IG Metall-Mitglieder im Betrieb.

EINEN NEUEN VERTRAUENSKÖRPER WÄHLEN

In einem Betrieb, in dem es noch keinen Vertrauenskörper gibt, kann jederzeit ein neuer Vertrauenskörper gegründet werden – denn eine erstmalige Wahl ist immer möglich. Die IG Metall vor Ort unterstützt dabei natürlich.

Je mehr Mitglieder für den Vertrauenskörper kandidieren oder ihn durch ihre Stimme unterstützen, desto stärker und einflussreicher ist die Stellung des gewählten Vertrauenskörpers. Daher sollten frühzeitig Kandidaten gesucht und die Wahl in der betriebsinternen Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

VERTRAUENSLEUTEWAHL IM BETRIEB

Es muss geprüft werden, ob durch die im Betrieb durchgeführte Vertrauensleutewahl grundrechtlich geschützte Positionen, wie z. B. Eigentumsrecht des Arbeitgebers berührt sind, um dann eine Interessensabwägung vorzunehmen. Sofern die Wahl außerhalb der Arbeitszeit, wie z. B. vor und nach Beginn der Arbeitszeit oder während der Pausen stattfindet, konkrete Anhaltspunkte für eine Störung des Betriebsfriedens nicht vorliegen und für den Arbeitgeber mit der Wahl keine besondere Belastung verbunden sind, steht der Durchführung der Wahl im Betrieb nichts entgegen.

WIRKUNGSBEREICHE (=WAHLKREISE)

„Der Betrieb kann in Wirkungsbereiche unterteilt werden. Zielsetzung ist dabei die repräsentative Vertretung der Mitglieder im Betrieb durch den Vertrauenskörper. Hierbei sollen Team- und Projektstrukturen sowie Schichtzeiten berücksichtigt werden. Anzahl und Umfang der Wirkungsbereiche richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten. Sie sollten daran ausgerichtet sein, dass der*die Vertrauensfrau*mann in der Lage ist, mit den Mitgliedern Kontakt zu halten. Festgelegt werden sie von Vertrauensleuten und der VK-Leitung. Im Streitfall entscheidet der Ortsvorstand.“

DIGITALE WAHLZENTRALE

Unter **www.teamigmetall.de** findet ihr unsere digitale Wahlzentrale und den Werkzeugkoffer für eine erfolgreiche Kampagne im Betrieb. Im Aktionshandbuch finden sich verschiedene Unterstützungsmaterialien für die verschiedenen Phasen der Wahl: vom ersten Planungsworkshop bis zur Klausur des neu gewählten VK, zahlreiche aktivierende Materialien und Vorlagen zum Download, Aktionsideen etc., Angebote zur digitalen Ansprache, z.B. für Beschäftigte im Homeoffice. Im Videoportal könnt ihr euer eigenes Video zusammenstellen. Und im Mediengenerator finden sich anpassbare Plakate, Sharepics und Logos für die VL-Wahl.

Durchführung der Wahl

Wenn die Kandidat*innen aufgestellt wurden, wird gewählt: Vertrauensleute werden in den Wirkungsbereichen gewählt. Wird nur über einen Kandidaten bzw. eine Kandidatin abgestimmt, ist gewählt, wer mehr Ja- als Nein-Stimmen erhält (einfache Mehrheit). Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen werden nicht mitgezählt. Sind mehrere Kandidat*innen zu wählen ist gewählt, wer nach der Reihenfolge der Stimmenzahl die meisten Stimmen erhalten hat (Rangreihenverfahren). Bei Stimmengleichheit wird eine Stichwahl durchgeführt.

Ist diese Form der Wahl nicht möglich, findet die Wahl in einer Mitgliederversammlung statt (siehe dazu das Kapitel „Beteiligen“, S. 112). Das Wahlverfahren kann von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein: Gewählt werden kann geheim (per Stimmzettel) oder aber auch offen (per Handzeichen) in einer Versammlung.

Viele Kolleg*innen sind jedoch nicht mehr so gut im Betrieb zu erreichen, sei es durch das verstärkte Mobile Arbeiten im Home Office oder auch durch Montage. Auch diese Kolleg*innen können am Wahltag ihre Stimme abgeben, nur halt digital. Als IG Metall haben wir hierzu eine Software entwickelt, mit der ihr die Wahlen auch digital durchführen könnt. Die Wahl erfolgt in Absprache mit der IG Metall.

Das Ergebnis wird dem Ortsvorstand mitgeteilt und muss durch diesen bestätigt werden. Wenn eine Wahl aus dringenden bzw. organisatorischen Gründen nicht stattfinden kann, dann können Vertrauensleute auch vom Ortsvorstand ohne Wahl benannt werden.

Nach der Wahl

Nach der Wahl kann der neue Vertrauenskörper seine Arbeit aufnehmen und eine erste VK-Sitzung durchführen. Erfahrene Vertrauensleute sollten dann die neugewählten Kolleg*innen in die Arbeit einführen und „an die Hand nehmen“:

- mit Rat und Tat zur Seite stehen, wenn die Neugewählten Fragen haben,
- Informationsmaterial zur Vertrauensleutearbeit verteilen,
- motivieren, an den Bildungsveranstaltungen der IG Metall teilzunehmen.

VOM AKTIVENKREIS ZUM VETRAUENSKÖRPER

In Betrieben, in denen es noch keine Vertrauensleute gibt, kann der Aufbau eines Aktivenkreises ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einem Vertrauenskörper sein. In Arbeitsgruppen zu bestimmten betrieblichen Themen oder Stammtischen können sich Interessierte einfach und schnell einbringen, ohne sich gleich zur Wahl als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau zu stellen.

Mit solchen niedrigschwelligen Angeboten kann man motivierte Kolleg*innen gewinnen und Gewerkschaftsarbeit gemeinsam angehen.

Aktive können dabei erst einmal auch aus den Reihen der Unorganisierten kommen. Die Gründung und Pflege eines Aktivenkreises setzt zunächst auf Aktivität und nicht auf Mitgliedschaft – auch wenn jede*r Aktive schließlich auch Mitglied werden sollte. Hier soll diskutiert, konkrete Verabredungen getroffen und gehandelt werden – hier wird etwas bewirkt. Wichtig ist nur, aktiv zu werden:

Arbeitsgruppen oder Stammtische können mit wenigen Teilnehmern beginnen und werden im Laufe der Zeit mehr und mehr Aktive dazu gewinnen – bis sich schließlich genügend Kolleg*innen dauerhaft engagieren, um einen Vertrauenskörper zu gründen.

Geöffnet für Engagement: Schnupper-VK

Ihr habt neue Kolleg*innen im Betrieb. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten, die für die IG Metall-Arbeit zu begeistern. Nehmt sie mit zu einer VK-Sitzung, bindet sie ein bei geplanten Aktionen und vermittelt ihnen den Wert unserer Arbeit. Sie können so erleben, wieviel Spaß es machen kann, sich zu engagieren. Im Vorfeld der VL-Wahlen könnt ihr die VK-Sitzungen bspw. für die Kandidat*innen öffnen und sie in die heiße Phase mit einbinden.

ÖFFNUNG FÜR AKTIVE

„Zur themen- und anlassbezogenen Einbindung von Mitgliedern kann der VK offene Projektgruppen bilden. Diese sollen interessierten Mitgliedern eine Mitarbeit an den Arbeitsfeldern des VK ermöglichen, ohne die Rechte und Pflichten der Vertrauensleute zu übernehmen.“

VERTRAUENSKÖRPERLEITUNG

Die Wahl der VK-Leitung

Die Mitglieder des Vertrauenskörpers wählen aus ihrer Mitte eine*n Vorsitzende*n und eine*n stellvertretende*n Vorsitzende*n. In der Regel sollte dies umgehend nach der Wahl des neuen Vertrauenskörpers erfolgen. Bei größeren Vertrauenskörpern wählen die Vertrauensleute weitere Mitglieder in die VK-Leitung. Die Zusammensetzung sollte der Mitgliederstruktur im Betrieb entsprechen. Das heißt Frauen, Jüngere, Angestellte, usw. sollten ihrem Anteil gemäß berücksichtigt werden. Dies gilt auch schon bei der Kandidatensuche!

WAHL DER VK-LEITUNG

Der Vertrauenskörper wählt aus seiner Mitte die Vertrauenskörperleitung (VK-Leitung). Diese umfasst

- eine*n Vorsitzende*n (VK- Leiter*in) sowie
- Stellvertreter*innen und
- weitere Mitglieder.

Aufgaben der VK-Leitung

Die VK-Leitung koordiniert die Arbeit der Vertrauensleute, entwickelt gemeinsam mit dem Gremium die Politik und die Strategie des Vertrauenskörpers, tauscht sich mit dem IG Metall-Betriebsrat aus und ist das Bindeglied zwischen Vertrauenskörper und der IG Metall vor Ort. „Leitung“ heißt dabei in erster Linie, Motivator und Moderator sowie Motor für gemeinsame Vorhaben und Projekte zu sein. Es geht nicht darum, den Kurs des Vertrauenskörpers zu dirigieren – sondern mit allen Vertrauensleuten gemeinsam die Richtung zu bestimmen und alle auf den eingeschlagenen Weg mitzunehmen.

Die VK-Sitzung organisieren:

- Gemeinsame Vorbereitung: Die VK-Sitzung in Abstimmung mit der IG Metall vor Ort vorbereiten.
- Die Moderation übernehmen: Die Sitzung moderieren und den Erfahrungsaustausch zwischen den Vertrauensleuten fördern.
- Probleme angehen: Mängel und Probleme ansprechen, diskutieren und Lösungsstrategien entwickeln.
- Themen einbringen: Wichtige gewerkschaftliche Themen aktiv einbringen, diskutieren und gemeinsam konkrete Lösungswege erarbeiten.
- Bericht erstatten: Die Kolleg*innen über die eigene, die Arbeit der Geschäftsstelle und des örtlichen Vertrauensleuteausschusses informieren.

Weitere Aufgaben:

- Mitgliederentwicklung vorantreiben: Mitgliederentwicklung systematisch angehen, den gewerkschaftlichen Betriebsplan einführen und nutzen sowie die Ansprache organisieren (siehe Kapitel „Organisieren“, S. 132) – Junge Beschäftigte beim Ausbildungsstart und beim Übergang in den Beruf persönlich beraten.

- Zusammenarbeit mit der IG Metall: Gemeinsam mit der IG Metall vor Ort über zukünftige Aufgaben und Mittel beraten – Kampagnen, Aktionen und Tarifbewegungen unterstützen – die Betriebsratswahl vorbereiten.
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat: Die konsequente Anwendung geltender Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sicherstellen – über Belange und Probleme der Beschäftigten informieren.

ENG ABSTIMMEN

Die VK-Leitung, die Koordination der Kolleg*innen, die Kooperation mit dem Betriebsrat und der Geschäftsstelle erfordert Übersicht, Zeit und Wissen: Es ist wichtig, dass die VK-Leitung durch den Betriebsrat unterstützt wird und in den Gremien der Geschäftsstelle präsent ist.

ARBEITSORGANISATION

Wirkungsbereiche

Der Wirkungsbereich ist der gewerkschaftliche Arbeitsbereich von Vertrauensleuten. Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner sind in einem bestimmten Wirkungsbereich, einer bestimmten Abteilung oder einer bestimmten Personengruppe verantwortlich. Dieser Bereich darf nicht zu groß sein – denn die Vertrauensfrau oder der Vertrauensmann sollte alle Kolleg*innen persönlich kennen, um über ihre Probleme, Themen und Anliegen informiert zu sein.

Beispiele für Wirkungsbereiche

VK-Sitzungen

VK-Sitzungen sind die Basis der Vertrauensleutearbeit im Betrieb: Hier wird diskutiert, beteiligt, gemeinsame Arbeit organisiert und koordiniert – hier werden gemeinsame Entscheidungen getroffen und umgesetzt.

Die VK-Sitzung sollte daher regelmäßig stattfinden und es sollten möglichst viele Kolleg*innen daran teilnehmen. Dabei sollte die VK-Sitzung nicht nur dazu genutzt werden, um sich intern abzustimmen. Sie sind zudem die geeignete Plattform, um sich über den Vertrauenskörper hinaus abzustimmen – mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und dem*der IG Metall-Betriebsbetreuer*in. Die entsprechenden Personen sollten daher auch frühzeitig zur VK-Sitzung eingeladen werden, wenn es Themen gibt, die im größeren Kreis besprochen und abgestimmt werden sollten.

Details zur Organisation von VK-Sitzungen gibt es im Kapitel „Gemeinsam aktiv werden“ (S. 78) sowie weiter oben im Kapitel „Vertrauenskörperleitung“ (S. 41).

Der Bereichsvertrauenskörper

In größeren Betrieben ist es möglich, in Abstimmung mit der Geschäftsstelle einen Bereichsvertrauenskörper zu bilden.

BEREICHSVERTRAUENSKÖRPER

Eine gesonderte Arbeitsstruktur kann festgelegt werden, insbesondere in Großbetrieben. Beispiele hierfür sind:

- Bereichsvertrauenskörper und Bereichsvertrauenskörperleitung
- Leitungskollektiv der Vertrauensleute
- Jugendvertrauenskörper

Die Einrichtung solcher Strukturen erfolgt in Abstimmung mit dem Ortsvorstand. Die Gremien sind entsprechend in die VK-Leitung einzubeziehen.

Die Arbeit im Bereichsvertrauenskörper bietet viele Vorteile:

- Er ist arbeitsfähiger: Sitzungen können öfter und unbürokratischer organisiert werden, weniger Leute sind einzuladen und die Arbeit kann im kleinen Team besser organisiert werden.
- Er beteiligt mehr: In großen Vertrauenskörpern gibt es kaum die Gelegenheit, dass alle zu Wort kommen und sich beteiligen können. In der kleineren Runde im Bereich gibt es dagegen mehr Beteiligungsmöglichkeiten.
- Er ist näher dran: Neben den allgemeinen Themen können bereichsspezifische Themen besser erkannt und bearbeitet werden.

Sollte man sich für die Arbeit mit Bereichsvertrauenskörpern entscheiden, ist es aber natürlich wichtig, die Arbeit zwischen den Bereichen abzustimmen und zu koordinieren – in der VK-Leitung sollten daher Delegierte aus allen Bereichen vertreten sein.

Der Jugendvertrauenskörper

In Betrieben mit vielen Auszubildenden kann in Absprache mit der IG Metall-Geschäftsstelle ein Jugendvertrauenskörper gegründet werden. Durch einen Jugendvertrauenskörper können über die Jugend- und Auszubildendenvertretung hinaus mehr Auszubildende in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen werden:

- Nachwuchsförderung: Jugendliche kommen früher in Kontakt mit dem Vertrauenskörper und werden somit an die Arbeit herangeführt.
- Junge Themen: Außerdem können verstärkt jugendspezifische Themen in die Vertrauensleutearbeit aufgenommen werden.

Schafft Räume für Engagement

Bei den JAV-Wahlen gibt es häufiger mehr Kandidat*innen als zu vergebene Plätze, sprecht sie auf die VL-Arbeit/Jugend VK an. Bietet ihnen somit einen weiteren Raum für ihr Engagement und bindet sie so an die Junge IG Metall.

Der Jugendvertrauenskörper ist natürlich auch an der VK-Leitung zu beteiligen – auf diesem Weg wird der Austausch zwischen jungen und erfahrenen Vertrauensleuten noch mehr gesteigert.

Neben einem Jugend-VK könnt ihr auch in jeder Berufsgruppe und im jedem Ausbildungsjahr eine Art „Klassensprecher*in“ wählen und habt so Vertrauensleute für jedes Ausbildungsjahr. Also komplett losgelöst vom offiziellen Wahlzeitraum alle vier Jahre.

IM BETRIEB

- GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG
- BETRIEBSRATSWAHLEN

EINLEITUNG

Der Vertrauenskörper steht im Zentrum der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung werden hier die Grundlagen für eine effektive Vertretung der Kolleg*innen geschaffen:

- Vertrauensleute setzen die Rechte ihrer Kolleg*innen durch – gemeinsam mit IG Metall-Betriebsräten, Schwerbehinderten- und Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

- Vertrauensleute bereiten die Betriebsratswahlen vor und koordinieren den Prozess: so organisieren sie die Kandidat*innenfindung, stellen die IG Metall-Liste auf und stärken diese im Wahlkampf.

GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSEN-VERTRETUNG IM BETRIEB

Team IG Metall – Zusammenarbeit von VK, BR, JAV und SBV

Vertrauensleute arbeiten eng mit den Metaller*innen im BR, JAV, SBV und EBR zusammen. Sie bilden das Team IG Metall im Betrieb. Gemeinsam sorgen sie dafür, dass die Rechte der IG Metall-Mitglieder durchgesetzt werden, die sich aus Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und Vereinbarungen ergeben. Zusammen geben sie sich ein Arbeitsprogramm mit Jahresschwerpunkten. Dies ist die Basis für eine enge Zusammenarbeit.

IG Metall Betriebsräte als Vertrauensleute

Ebenfalls Vertrauensleute sind die in der IG Metall organisierten Mitglieder der folgenden Gremien: Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung,

- sofern sie
  - die persönlichen Voraussetzungen erfüllen und
  - vom Ortsvorstand benannt wurden.

Im Vertrauenskörper werden die Ziele und Aufgaben gemeinsam diskutiert und festgelegt. Bei der Umsetzung wird in einem konstruktiven Abstimmungsprozess festgelegt, wer welche Aufgaben wahrnimmt und nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten wie handelt. Zum einen kann der VK die Stimmungslage und die Themen der Kolleg*innen an den Betriebsrat weitergeben, zum anderen kann der Betriebsrat eine Reihe von Tätigkeiten, Aufgaben und Kompetenzen an die Vertrauensleute delegieren. Dies stärkt die Arbeit der Interessenvertretung zum Vorteil von allen, denn in der Summe wird damit die Verhandlungsstärke gegenüber dem Unternehmen ausgebaut.

Dies ist auch vor dem Hintergrund der eingeschränkten Handlungsmöglichkeit von Betriebsräten wichtig. Anders als in den meisten anderen Ländern ist der Betriebsrat in Deutschland nämlich dazu verpflichtet, Tätigkeiten zu unterlassen, die den Betriebsfrieden oder den Arbeitsablauf beeinträchtigen. Dies gilt aber nur für die Rolle als Betriebsratsmitglied – in der Rolle als Arbeitnehmer*in ist das Mitglied des Betriebsrats hingegen frei, sich gewerkschaftlich wie alle anderen Arbeitnehmer*innen zu betätigen und dementsprechend auch als Vertrauensperson tätig zu sein. Sie müssen ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten dann aber von ihrer Tätigkeit als Betriebsrat getrennt behandeln.

§ 74 ABS. 3 BETRVG

„Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt“

In der Kombination von gewerkschaftlicher und gesetzlicher Funktion – einerseits die Kraft der Gewerkschaft und anderseits die gesetzlichen Möglichkeiten – können Handlungsstrategien zum Wohle der Kolleg*innen entwickelt werden.

- Die betriebliche Arbeit ist umso erfolgreicher und durchsetzungsstärker je größer die Organisationsmacht der IG Metall im Betrieb und je aktiver der Vertrauenskörper ist. Nur mit Unterstützung des Vertrauenskörpers ist ein Betrieb streik-, kampagnen- und aktionsfähig. Nur in Zusammenarbeit mit dem Vertrauenskörper hat der Betriebsrat somit eine starke Position gegenüber dem Arbeitgeber.

- Die Arbeitszusammenhänge werden heutzutage immer komplexer. Um zielgerichtete Veränderungen anzuschieben, Innovationen auf den Weg zu bringen und gute Arbeit zu gestalten, ist gewerkschaftliche Interessenvertretung auf die Beteiligung aller angewiesen – insbesondere auf die Experten vor Ort, die Beschäftigten. Vertrauensleute organisieren diese Beteiligung und bringen sich und die Belegschaft mit ein.
- Die Vertrauensleute sind nah dran an den Kolleg*innen. Der Betriebsrat ist auf die Impulse und Informationen aus der Belegschaft angewiesen und sollte sich daher regelmäßig mit dem Vertrauenskörper rückkoppeln. Mit Unterstützung der Vertrauensleute kann der Betriebsrat zudem die Kolleg*innen besser erreichen, indem Vertrauensleute in seinem Auftrag die aktuellen Probleme, Herausforderungen und Lösungswege kommunizieren.

BETRIEBSRATSWAHLEN

IG Metall-Betriebsräte stehen für mehr Demokratie und Beteiligung im Betrieb. Vertrauensleute legen mit der Aufstellung und Unterstützung des IG Metall-Wahlvorschlags die Basis für starke IG Metall-Betriebsräte – und damit für eine demokratische und beteiligungsorientierte Betriebspolitik.

Vertrauensleute bereiten die Betriebsratswahlen vor, beziehen die Mitglieder ein, organisieren die Kandidatenfindung und Listenaufstellung, unterstützen die IG Metall-Liste im Wahlkampf und fördern die Wahlbeteiligung. Bezirk und Vorstand unterstützen dabei wiederum die Wahlvorbereitungen und die Geschäftsstelle vor Ort arbeitet mit dem betrieblichen Vertrauenskörper Hand in Hand zusammen. Die hier für die Betriebsratswahl aufgeführten Aufgaben und Beteiligungsmöglichkeiten gelten übrigens ebenso für die JAV-Wahl und die SBV-Wahl.

BETRIEBSRATSWAHLEN

Vor den Wahlen der betrieblichen Interessenvertretungen stellt der VK den Wahlvorschlag der IG Metall auf und beschließt diesen. Dies umfasst:

- Betriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung

Der Prozess erfolgt unter Leitung des Ortsvorstands, der auch im Konfliktfall entscheidet.

Personenwahl

Bei der Personenwahl wird lediglich eine Vorschlagsliste eingereicht. Dann erfolgt die Wahl nach dem Mehrheitswahlprinzip. Die Wählerinnen und Wähler können sich die Person aus der Liste aussuchen, die sie für kompetent und am besten geeignet halten, ihre Interessen zu vertreten.

Listenwahl

Werden jedoch mehr als eine Vorschlagsliste eingereicht, kommt es zur Listenwahl (der sogenannten Verhältniswahl). Die wahlberechtigten Beschäftigten haben nur noch die Auswahl zwischen den jeweiligen Listen und der in ihnen vorgegebenen Rangfolge der zur Wahl stehenden Personen. Der Wahlkampf ist komplexer und in der Regel auch härter als bei der Personenwahl. In manchen Betrieben kann die Listenwahl aus strategischen Gründen auch der bessere Weg sein.

Wahlvorschlag der IG Metall

Die Gewerkschaftsmitglieder, die sicher gewählt werden sollen, müssen auf der Liste oben stehen, weil immer – auch im Falle von Absprachen – damit gerechnet werden muss, dass weitere Vorschlagslisten eingereicht werden und es dann entscheidend wird, in welcher Reihenfolge die Bewerberinnen und Bewerber auf der Liste stehen. Die Aufstellung der Liste sollte mit den Mitgliedern frühzeitig und breit diskutiert werden. Die Abstimmung über den Wahlvorschlag kann in einer VL-Vollversammlung stattfinden als auch einer Mitgliederversammlung (MV).

BR-WAHLEN

Die Broschüre „Richtlinien für die Durchführung der Betriebsratswahl“ zeigt euch mehrere Verfahren auf, wie ihr die Liste erstellen könnt. Methodische Tipps findet ihr im Aktionshandbuch auf **www.teamigmetall.de**

DIGITALE WAHLZENTRALE

Unter **www.teamigmetall.de** findet ihr unsere digitale Wahlzentrale und den Werkzeugkoffer für eine erfolgreiche Kampagne im Betrieb. Im Aktionshandbuch finden sich verschiedene Unterstützungsmaterialien für die verschiedenen Phasen der Wahl: vom ersten Planungsworkshop bis zur Klausur des neu gewählten BR, zahlreiche aktivierende Materialien und Vorlagen zum Download, Aktionsideen etc., Angebote zur digitalen Ansprache, z.B. für Beschäftigte im Homeoffice. Im Videoportal könnt ihr euer eigenes Video zusammenstellen. Und im Mediengenerator finden sich anpassbare Plakate, Sharepics und Logos für die BR-Wahl.

IN DER IG METALL

→ VERTRAUENSLEUTE IN DER IG METALL

→ BILDUNG

EINLEITUNG

Vertrauensleute haben eine starke Position innerhalb der IG Metall: Sie wirken mit bei der Meinungsbildung, setzen Themen und gestalten die zukünftige Ausrichtung der Organisation mit, beteiligen die Mitglieder an der Organisation und stärken so die demokratische Struktur der IG Metall. Darüber hinaus nutzen sie die Chance, sich durch ihre Arbeit als Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner persönlich weiterzuentwickeln:

- Vertrauensleute arbeiten mit in Arbeitskreisen und Ausschüssen, auf Konferenzen und Versammlungen, auf allen Ebenen der IG Metall – von der Region über den Bezirk bis hin zum Vorstand.

- Die IG Metall-Bildungsseminare eröffnen Vertrauensfrauen und Vertrauensmännern neue persönliche und berufliche Perspektiven – mit der „VL kompakt“ Ausbildungsreihe für Vertrauensleute und dem gesamten Bildungsprogramm der IG Metall.

VERTRAUENSLEUTE IN DER IG METALL

Vertrauensleute sind auf allen Ebenen der demokratischen Willensbildung innerhalb der IG Metall aktiv. Erst durch diese gemeinsame Vernetzung ist es möglich, dass die Organisation an einem Strang zieht, dass Erfahrungen ausgetauscht, neue Impulse gesetzt und daraus wichtige Erkenntnisse für die gemeinsame Arbeit gezogen werden.

Betriebliche Ebene

Die Mitglieder wählen Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner für ihre gewerkschaftspolitische Vertretung.

DEMOKRATIE UND BETEILIGUNG

Im Rahmen der Organisationswahlen bestimmen die Mitglieder eine*n Delegierte*n und übertragen ihm dadurch die Befugnis, in ihrem Namen zu entscheiden. Sie vertreten in Konferenzen, Ausschüssen und Arbeitskreisen die Mitglieder. Dabei stehen nicht ihre individuellen, sondern die Interessen aller Mitglieder der IG Metall im Vordergrund. Die Delegierten sollten daher im Sinne der Mitglieder entscheiden, sie über die Gremienarbeit informieren und wichtige Entscheidungen gemeinsam mit ihnen diskutieren und abstimmen.

Die Ebene der Geschäftsstelle

Vertrauensleute und Aktive haben viele Möglichkeiten, sich in der IG Metall vor Ort zu engagieren und gemeinsam Gewerkschaftspolitik zu betreiben. Durch die vernetzte Arbeit in der Region werden Erfahrungen aus den einzelnen Betrieben für alle zugänglich und nutzbar – um auf dieser Basis gemeinsam neue Strategien der Arbeitgeber frühzeitig zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln und zu planen.

- Für die betriebliche Vertretung in der IG Metall vor Ort wählen die Mitglieder Delegierte. Die Delegiertenversammlung ist das „Parlament“ der Geschäftsstelle. Hier wird die gemeinsame Gewerkschaftspolitik in der Region diskutiert und beschlossen. Und es werden Delegierte für die Tarifkommission, die Bezirkskonferenz und den Gewerkschaftstag gewählt.
- Darüber hinaus bildet die Geschäftsstelle einen Vertrauensleuteausschuss. Hier wird die Vertrauensleutearbeit aller Betriebe beraten und es werden Erfahrungen ausgetauscht. Der Vertrauensleuteausschuss berät den Ortsvorstand und macht Vorschläge für die Delegiertenversammlung, diskutiert die jeweiligen Tarifforderungen und gibt dazu Empfehlungen ab.
- Parallel dazu können natürlich neue Formen der gemeinsamen Arbeit etabliert werden: zum Beispiel um weiteren Personengruppen (Jugend, Angestellte, Frauen usw.) einen Zugang zur Gewerkschaftsarbeit zu eröffnen. Positive Erfahrungen wurden schon mit Netzwerken und Betriebspolitischen Arbeitskreisen für besondere Zielgruppen und Erschließungsprojekte gemacht.

THEMEN SETZEN

Die Beschäftigtenstruktur in den Branchen der IG Metall hat sich gewandelt. Und je vielfältiger die Beschäftigtenstrukturen sind, umso vielfältiger sind die Bedürfnisse, Anliegen und Probleme. Vertrauensleute sind nah dran an den Kolleg*innen und sollten die Themen von einzelnen Beschäftigtengruppen aufgreifen und in die Gremien der IG Metall einbringen. Damit machen Vertrauensleute nicht nur die IG Metall stark für die Zukunft – sie positionieren sich und gewinnen Einfluss in entscheidenden Themen.

Bezirkliche Ebene

Vertrauensleute können hier entweder als Delegierte der Bezirkskonferenz aktiv werden oder im bezirklichen Vertrauensleuteausschuss mitarbeiten. Letzterer diskutiert die politische Jahresplanung des Bezirks und unterstützt bei der Umsetzung. Die Aufgaben des bezirklichen Vertrauensleuteausschusses ergeben sich aus der Aufgabenstellung der örtlichen Ausschüsse und des zentralen Vertrauensleuteausschusses beim Vorstand. Der bezirkliche Vertrauensleuteausschuss hat das Recht, Anträge an die Bezirkskonferenz zu stellen. Er kann im Rahmen seiner Aufgaben Maßnahmen, Aktionen oder Konferenzen bei der Bezirksleitung beantragen.

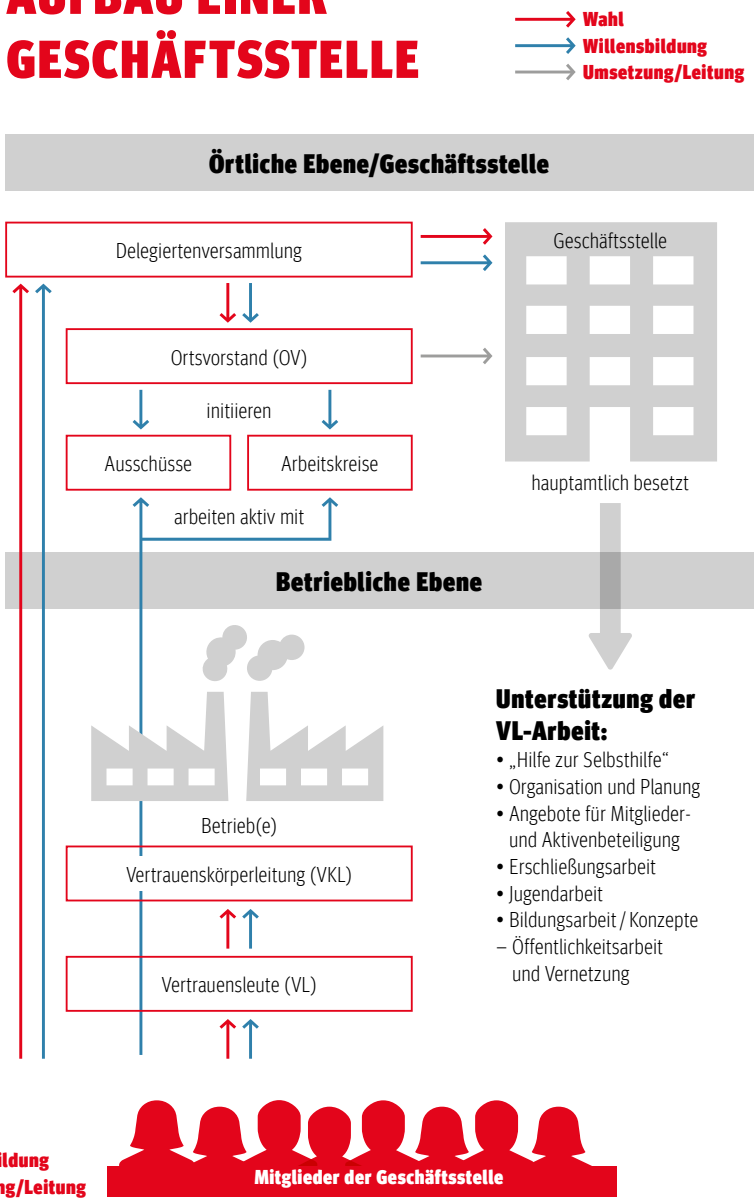
Vorstandsebene

Die auf der Bezirksebene gewählten Vertrauensleute beteiligen sich auch auf der Vorstandsebene, indem sie Vertreter für den dortigen Ausschuss entsenden.

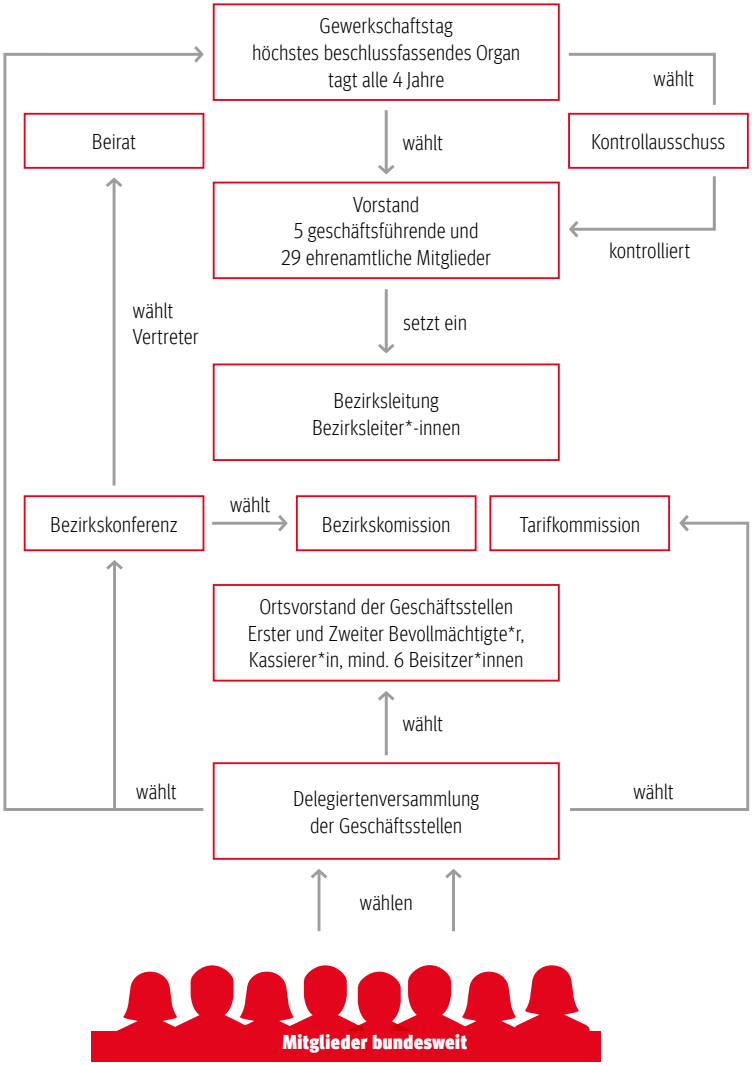
BEZIRKLICHE UND BUNDESWEITE VERNETZUNG

Was für die regionale Ebene gilt, ist natürlich auch für die Ebene der IG Metall-Bezirke und den Bereich des Vorstands von Bedeutung. In den bezirklichen und im zentralen Vertrauensleuteausschuss geht es ebenfalls um die Zusammenführung der Erfahrungen aller Vertrauensleute und die Gestaltung der Zukunft der IG Metall-Politik durch das gemeinsame Wissen.

AUFBAU EINER GESCHÄFTSSTELLE



AUFBAU DER ORGANISATION



IG METALL-BILDUNGSANGEBOTE FÜR VERTRAUENSLEUTE

Bildung ist seit jeher eine der tragenden Säulen der Gewerkschaftsbewegung. Die IG Metall hält diese Tradition als einer der größten Bildungsträger in Deutschland aufrecht.

Gewerkschaftliche Bildung stärkt Demokratie und Mitbestimmung in Betrieb und Gesellschaft – und unterstützt Aktive in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Freistellungsmöglichkeiten

Die Seminare der IG Metall bieten Vertrauensleuten die Möglichkeit, sich persönlich, politisch und beruflich weiterzuentwickeln. Viele der Seminare für die Freistellung nach den Bildungsfreistellungsgesetzen der Bundesländer anerkannt, können also im Rahmen von Bildungsurlaub besucht werden. Nur in Sachsen und Bayern gibt es bisher kein Bildungsfreistellungsgesetz. Sollte eine Freistellung mangels gesetzlicher Regelung nicht möglich oder der Anspruch bereits aufgebraucht sein, ersetzt die IG Metall den Verdienstausfall. Sie ermöglicht damit allen ihren Mitgliedern die kostenlose Teilnahme an Seminaren. Kleiner Tipp: Bildungsurlaub, der nicht in Anspruch genommen wurde, kann mit einem formlosen Antrag ins nächste Jahr übertragen werden.

Das Bildungsangebot der IG Metall

Regionale Einstiegsseminare

Als Einstieg in die Rolle einer Vertrauensperson bietet das einwöchige Seminar „Arbeitnehmer*innen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ (AI) einen ersten guten Überblick. Darin geht es um das Einordnen aktueller betrieblicher, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Themen, das Kennenlernen von Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung und das Reflektie-

ren der eigenen Rolle. Einstiegsseminare finden immer direkt vor Ort in deiner Nähe statt. In einigen Regionen gibt es vergleichbare Seminare, z.B. „Aktiv im Betrieb“, bzw. Wochenendseminare oder „Bildungsblitze“. Alle Einstiegsseminare bieten neben den politischen und fachlichen Inhalten auch immer den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen aus der Region – und damit die Möglichkeit, ein Netzwerk aufzubauen, das in der Praxis eine enorme Bereicherung darstellen kann. Informationen zu regionalen Bildungsangeboten erhalten Interessierte bei der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle.

Die Seminarreihe „VL kompakt“

Auf den regionalen Einstieg folgt die Ausbildungsreihe VL kompakt, die einen Überblick über zentrale Themen für die Vertrauensleutearbeit bietet. Sie richtet sich an neugewählte Vertrauensleute, interessierte Arbeitnehmer*innen und Vertrauensleute, die ihre Kompetenzen weiterentwickeln wollen.

„VL kompakt“ besteht aus drei Modulen, die entsprechend den jeweiligen persönlichen und betrieblichen Anforderungen flexibel kombiniert werden können. Die Module sind angereichert um Kommunikations- und Beteiligungsaspekte. Somit können die Teilnehmenden Erfahrungen und Kenntnisse zur eigenen Positionierung erwerben und zugleich erarbeiten, wie das Erlernte genutzt werden kann, um andere mitzunehmen und zu begeistern.

Nach dem Besuch der Seminarreihe „VL kompakt“ stehen Vertrauensleuten weitere Seminare zur gesellschaftspolitischen Weiterbildung, betriebspolitischen Spezialisierung und persönlichen Weiterentwicklung offen. Die Seminare finden in der Regel in den Bildungszentren der IG Metall statt.

BILDUNGSPROGRAMM

Das aktuelle Bildungsprogramm erhalten Interessierte kostenfrei unter:
www.igmetall.de/service/bildung-und-seminare
Alle Informationen zur Anmeldung, zu Freistellungsmöglichkeiten, Seminaren, Seminarorten gibt es außerdem im Aktivenportal unter:
www.igmetall.de/aktive/service/seminare

VL-RICHTLINIE BILDUNGSPLANUNG

„Die gewerkschaftliche Betriebspolitik ist eng verbunden mit einer systematischen Personalentwicklung und Bildungsplanung. Für die Koordinierung wird ein*e oder mehrere Bildungsbeauftragte*r durch die Vertrauensleute gewählt bzw. durch die VK-Leitung bestellt. Der Ortsvorstand wird darüber informiert.“

Bildungsplanung

Über eine systematische Bildungsplanung kann die Handlungsfähigkeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gezielt erweitert werden. Dies gelingt am besten, wenn im Vertrauenskörper Bildungsbeauftragte gewählt oder ernannt werden. Die Bildungsbeauftragten koordinieren die gewerkschaftliche Bildung im Gremium und informieren die Mitglieder über Bildungsangebote.

Die Bildungsbeauftragten analysieren Bildungsbedarfe, erstellen einen Bildungsplan und unterstützen den Zugang zu passenden Seminaren:

- Welche Interessen und Bildungswünsche sind bei den Kolleg*innen vorhanden?
- Welche Seminare sind wichtig für die Arbeit des Vertrauenskörpers (Grundlagen- und Fachseminare, etc.)?
- Wie viele Seminarplätze werden benötigt?
- Wer hat schon welche Seminare besucht?
- Wer fehlt noch?

Auf Basis dieser Informationen kann der Vertrauenskörper Kolleg*innen zu Seminaren anmelden – und dies mit der IG Metall vor Ort abstimmen. Bei Bedarf können Seminare zu Themen, zu denen kein Angebot besteht, zielgerichtet gemeinsam mit der IG Metall vor Ort organisiert werden.

Im Rahmen einer Bildungsoffensive, am besten zu Beginn der Amtszeit, kann der Vertrauenskörper das Bildungsangebot der IG Metall bekannt machen und Kolleginnen und Kollegen dazu motivieren, sich weiterzubilden.

MATERIAL FÜR BILDUNGSBERATER*INNEN:

- Exemplarischer Bildungsweg
- Übersicht thematische Seminarstruktur der IG Metall
- Gute Gründe für Bildung bei der IG Metall

Aktivenportal: **www.igmetall.de/aktive/service/bildungsberatung**
Moodle: **igmetall-moodle.de**, Kurs: Bildungsberatung übergreifend, Einschreibeschlüssel: biber

AKTIV WERDEN

→ „ERSTE HILFE“

→ GEMEINSAM AKTIV WERDEN

EINLEITUNG

Vertrauensleute sind die entscheidenden Impulsgeber und Aktivposten in der Betriebspolitik und können durch eine durchsetzungsfähige IG Metall im Betrieb viel erreichen:

- Der Vertrauenskörper wird aktiv – leistet „Erste Hilfe“ bei Problemen und setzt sich gemeinsam für seine Kolleg*innen ein.
- Der Vertrauenskörper kennt die wichtigsten Regelungen im Arbeitsrecht, in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen und kann damit seine Kolleg*innen beraten und unterstützen.
- Der Vertrauenskörper kann über betriebliche Öffentlichkeitsarbeit Aufmerksamkeit erzeugen und Druck aufbauen.
- Der Vertrauenskörper kann mit einer organisierten und mobilisierten Belegschaft aktiv werden und Veränderungen bewirken.

„ERSTE HILFE“

Informieren, beraten und unterstützen

Vertrauensleute sind Ansprechpartner Nummer eins für ihre Kolleg*innen. Sie können in vielen Angelegenheiten weiterhelfen: bei einfachen Auskünften bis hin zu akuten Problemen.

Dabei gilt die Regel: Nicht gewusst wie – sondern gewusst wo! Man muss nicht gleich auf alles eine Antwort haben, man muss nur wissen, wo man die Antworten findet. Durch IG Metall-Seminare, das Extranet und Arbeitsmaterialien haben Vertrauensleute viel Wissen parat. Darüber hinaus kann man auf Kolleg*innen, Betriebsratsmitglieder oder die IG Metall vor Ort zurückzugreifen.

Vertrauensleute können mit ihrem Wissen, ihrer Qualifikation und ihren Kontakten sozusagen „Erste Hilfe“ bei Problemen rund um die Arbeitswelt leisten: Sie informieren ihre Kolleg*innen, bieten Lösungswege an und organisieren Unterstützung von der IG Metall und vom Betriebsrat.

Bei der Vielzahl betrieblich relevanter Regelungen aus Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie unterschiedlicher gewerkschaftlicher Unterstützungsleistungen ist es schwierig, die Übersicht zu behalten. Daher ist auch niemand böse, wenn man eine Frage nicht gleich beantworten kann und erst einmal weiterführende Informationen einholen muss.

Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag und Gesetz

Im Grundsatz herrscht in Deutschland Vertragsfreiheit. Es kann also jeder Verträge abschließen, wie er will. Gerade im Arbeitsrecht aber machen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bei Vertragsabschlüssen bedeutsame Vorgaben. Und das ist gut so. Denn diese Vorgaben sichern Mindeststandards: Sie verhindern, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage beliebig schlechte Arbeitsbedingungen durchsetzen können. Vertragsklauseln, die z. B. hinter den gesetzlichen Mindeststandards zurückbleiben, sind nichtig – auch wenn beide Seiten sie unterschrieben haben.

Für die verschiedenen Regelungsebenen gilt: Die jeweils höhere Ebene setzt die Mindeststandards für die nächsttiefere. Die Reihenfolge heißt: Grundgesetz – Gesetz – Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung – individueller Vertrag. Wo ein und derselbe Sachverhalt auf verschiedenen Ebenen geregelt bzw. regelbar ist, gilt das Günstigkeitsprinzip: Maßgeblich ist immer die für den*die Arbeitnehmer*in günstigere Regelung. Zum Beispiel beim Urlaub: Hier gilt das Bundesurlaubsgesetz, sofern der Tarifvertrag nicht eine für den*die Arbeitnehmer*in günstigere Regelung enthält. Gibt es im Arbeitsvertrag eine noch günstigere Klausel, so verdrängt diese wiederum den Tarifvertrag. Das Günstigkeitsprinzip gilt nur dann nicht, wenn die höherwertige Regelung eine Öffnungsklausel nach unten enthält. § 622 BGB, der die gesetzlichen Kündigungsfristen bestimmt, enthält zum Beispiel die Bestimmung, dass kürzere Kündigungsfristen durch Tarifvertrag vereinbart werden können. In diesem Fall gälte also der Tarifvertrag – auch wenn er ungünstigere Regelungen enthielte als das Gesetz.

Auf den folgenden Seiten gibt es eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen und Unterstützungsleistungen.

Wann gilt was?

Stufenaufbau des Arbeitsrechts

Rangfolge der Bestimmungen – die höhere setzt Mindestnormen für die unteren.

Günstigkeitsprinzip: Bestimmung kann zur Anwendung kommen, wenn für Arbeitnehmer*in günstiger.

Wo finde ich was?

Arbeitsvertrag
Die arbeitsvertraglichen Regelungen werden in aller Regel in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten. Aber auch mündliche Verträge sind nach wie vor möglich. In diesem Fall schreibt das Nachweisgesetz (NachwG) vor, dass der Arbeitgeber dem Angestellten die Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu übergeben hat.

Betriebsvereinbarungen
Einsehen kann man Betriebsvereinbarungen beim Betriebsrat oder an einer „geeigneten Stelle im Betrieb“, wo der Arbeitgeber sie nach § 77 Abs. 2 BetrVG auszulegen hat. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages kann man den Arbeitgeber um Aushändigung der einschlägigen Vereinbarungen bitten.

Tarifverträge
Die im Betrieb gültigen Tarifverträge sind ebenfalls beim Betriebsrat einzusehen; auch der Arbeitgeber hat sie nach § 8 des Tarifvertragsgesetz (TVG) im Betrieb bekanntzumachen. Zudem sind die gültigen Tariftabellen im Aktivenportal zu finden.
Aktivenportal › Tarif › Tariftabellen

Gesetze
Die für das Arbeitsrecht relevanten Gesetzestexte finden sich in Gesetzessammlungen wie der „Arbeits- und Sozialordnung“ von Kittner. Da die einzelnen Paragrafen der Gesetze zahlreiche Auslegungsmöglichkeiten beinhalten, gibt es zu den einzelnen Gesetzen sogenannte Kommentare.

Vorteile durch Tarif

	mit Tarif	nach Gesetz
Arbeitszeit pro Woche	Überwiegend zwischen 35 und 38 Stunden	48 Stunden
Urlaub	30 Tage (6 Wochen)	24 Tage (4 Wochen)
Urlaubsgeld	50% pro Urlaubstag – insgesamt ca. 70% eines Monatsgehalts	gibt es nicht
Weihnachtsgeld	40 bis 100 % – je nach Branche und Tarifgebiet sind auch Festbeträge vereinbart	gibt es nicht
Überstunden-zuschläge	25 bis 50 %	gibt es nicht
Bezahlte Freistellung (private Gründe)	geregelt	gibt es nicht
Altersvorsorge	geregelt	gibt es nicht
Kündigungsschutz für Ältere	geregelt	gibt es nicht
Weiterbildung	geregelt	gibt es nicht
Übernahmeanspruch	geregelt	gibt es nicht
Zuschläge für Leiharbeitskräfte	geregelt	gibt es nicht

Geltung von Tarifverträgen

Tarifverträge gelten nur zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien, d. h. in all den Fällen, wo der Arbeitgeber tarifgebunden und der*die Arbeitnehmer*in Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft ist. In der Praxis werden die Tarifverträge in tarifgebundenen Betrieben auch auf Nichtgewerkschaftsmitglieder angewandt. Diese Bezugnahme auf Tarifverträge ist allerdings weniger wert, als wenn eine echte Tarifbindung vorliegt. Denn in diesen Fällen ist die Anwendung des Tarifvertrags – anders als bei tarif-

gebundenen Arbeitsverträgen jederzeit veränderbar: durch eine „einvernehmliche“ Regelung (Vertragsänderung) oder eine Änderungskündigung unter den üblichen Bedingungen – u. a., wenn sie nach dem Kündigungsschutzgesetz sozial gerechtfertigt ist.

Die wichtigsten Formen von Tarifverträgen

Flächentarifvertrag	Wenn eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (Bundesland oder auch bundesweit, Tarifbezirk) einen Vertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag. Zur Unterscheidung siehe Firmentarifvertrag.
Anerkennungstarifvertrag	Viele Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, übernehmen die Regelung aus dem Tarifvertrag für ihre Branche. Die Gewerkschaft schließt dann einen Anerkennungstarifvertrag mit dem Unternehmen ab.
Firmentarifvertrag	Eine Vereinbarung, die für ein einzelnes Unternehmen gilt. Sie wird auch Haustarifvertrag genannt. Firmentarifverträge werden auch als Anerkennungstarifverträge abgeschlossen, was die Anwendung des Flächentarifvertrags garantiert, obwohl ein Unternehmen sonst nicht tarifgebunden ist.

Was regeln welche Tarifverträge?

Entgelttarifverträge (meist ein- bis zweijährige Laufzeit):

- Einkommen
- Ausbildungsvergütung

Entgelt-Rahmentarifverträge (langfristig angelegt):

- Entlohnungsgrundsätze
- Leistungsmaßstäbe
- Entgeltgruppe

Manteltarifverträge (längerfristig angelegt):

- Arbeitszeit
- Kündigungsfristen
- Arbeitszeitkonten
- Urlaub
- Sonderzahlungen
- Weihnachtsgeld

Unterstützung für Mitglieder: Leistungen der IG Metall

Anspruch auf die vollen Leistungen der IG Metall haben Mitglieder, wenn sie den satzungsgemäßen Beitrag zahlen.

1 %
des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens

- Personen in Voll-, Teil- und Altersteilzeit, in betrieblicher Ausbildung/dualem Studium, etc.
- Soloselbstständige

0,5 %
der monatlichen Bruttoentgeltersatzleistung

- Erwerbslose mit Arbeitslosengeldbezug
- Rentner*innen
- Kranke mit Entgeltersatzleistungen
- Umschüler*innen mit Einkommen aus der Sozialversicherung

3 €

- Erwerbslose mit Bürgergeldbezug
- Studierende/Schüler*innen in Vollzeitweiterbildung
- Personen in Elternzeit (i. d. R.)
- Kranke mit Sozialleistungen
- Personen in Privatinsolvenz, unbezahlter Freistellung, Vollzeitpflege von Angehörigen o. ä.

0 €
beitragsfrei i.d.R. 6/12 Monate

- Freiwillige Wehrdienstleistende
- Freiwillige Zivil-/Sozialdienstleistende

Arbeits- und Sozialrechtsschutz

Die IG Metall vor Ort bietet allen ihren Mitgliedern und IG Metall Interessenvertretungen kostenlose Rechtsberatung und Prozessvertretung bei allen arbeits- und sozialrechtlichen Auseinandersetzungen an.

Unterstützung bei Streik
Die IG Metall zahlt Mitgliedern Streikunterstützung und macht so Streiks erst möglich.

Unterstützung bei Maßregelung
Wenn Mitglieder in Folge von Streikmaßnahmen oder gewerkschaftlichen Engagements von ihrem Arbeitgeber benachteiligt werden, beweist die IG Metall Solidarität und unterstützt die Kolleg*innen.

Freizeit-Unfallversicherung
Bei einer Mitgliedschaft von mehr als zwölf Monaten erweitert die IG Metall ihr Leistungsspektrum um eine Freizeitunfallversicherung. Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, ist durch seinen Beitrag automatisch versichert.

Unterstützung bei Notfällen (z. B. Naturkatastrophen)
IG Metall-Mitglieder, die sich in einer außerordentlichen Notlage befinden, können mit einer Notfallunterstützung rechnen. Sie wird unbürokratisch gewährt, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind.

Unterstützung im Todesfall
Krankenkassen haben aus ihrem Leistungskatalog das Sterbegeld gestrichen. Die IG Metall unterstützt Hinterbliebene durch Zahlung eines Sterbegeldes. Es errechnet sich aus der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe der Beitragsleistung.

IG Metall Bildung
Wollen sich Mitglieder weiterbilden, können Vertrauensleute auf die IG Metall verweisen: Örtlich, regional und zentral bietet die IG Metall ein umfassendes Seminarangebot zur gewerkschaftlichen Bildung. Die Kosten für die Teilnahme ist für Mitglieder durch den Mitgliedsbeitrag abgedeckt.

GEMEINSAM AKTIV WERDEN

Manche Probleme und Anliegen können nicht allein mit Informationen und einer einfachen Beratung gelöst werden – wie z. B. Probleme von Arbeitsüberlastung infolge personeller Unterbesetzung, Beschwerden überbelastende Arbeitsbedingungen (z. B. Lärm, Staub, Zugluft) usw.

Solche Probleme sind tiefgehender und erfordern eine strukturierte, koordinierte Vorgehensweise. Hier ist der Vertrauenskörper gefragt und sollte aktiv werden.

Vertrauenskörpersitzungen vorbereiten

LESETIPP

Du suchst nach guten Ideen, wie ihr die VK-Sitzungen beteiligungsorientierter gestalten oder die VL-Arbeit attraktiv bei der nächsten Delegiertenversammlung präsentieren könnt? In der Broschüre „Ansätze und Methoden“ haben wie einige Anregungen zusammengestellt.

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Basis für die gemeinsame Arbeit ist die VK-Sitzung. Sie sollte regelmäßig stattfinden, ausreichend Zeit bieten und strukturiert ablaufen, um Probleme zu besprechen, Strategien zu entwickeln und Aktionen zu planen.

Wichtige Themen und Entscheidungen sollten zudem mit allen besprochen und von allen mitgetragen werden. Steht ein wichtiges Thema an, sollte die VK-Sitzung daher gut vorbereitet sein und effektiv durchgeführt werden:

- Frühzeitig einen Termin festlegen: Einen gemeinsamen Termin finden, an dem möglichst viele Kolleg*innen Zeit haben.
- Die Sitzung frühzeitig mit Tagesordnung ankündigen: über Aushänge, E-Mails oder persönliche Gespräche.
- Eine verbindliche Zusage einholen: Kurz vor der Sitzung die Kolleg*innen noch einmal ansprechen, damit sie verbindlich zusagen.
- Im Vorfeld eine Sitzungsleitung/Moderation bestimmen, die darauf achtet, dass:
  - alle notwendigen Unterlagen und Informationen für die Sitzung vorbereitet sind,
  - alle zu Wort kommen und
  - der Zeitplan eingehalten wird.

Gemeinsam analysieren

Probleme erkennen und analysieren ist der erste Schritt, um Verhältnisse zu verändern und zu verbessern. Dabei sollten in der VK-Sitzung folgende Fragen gemeinsam beantwortet werden:

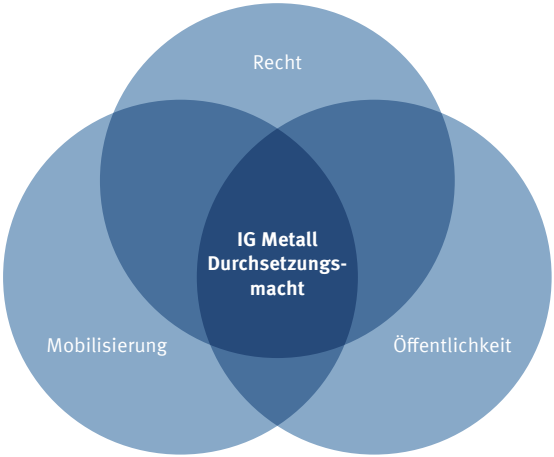
- **Was ist das Problem?**
  Gibt es betrieblich gültige Regelungen zu dem Thema (Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)?
- **Wer ist betroffen?**
  Betrifft das Problem einzelne Kolleg*innen, einzelne Wirkungsbereiche und Abteilungen oder gar den ganzen Betrieb?
- **Was wollen die betroffenen Kolleg*innen?**
  Meinungen und Ideen der Betroffenen einholen und diskutieren.
- **Was sind unsere Ziele?**
  Was wollen wir erreichen und was fordern wir?

Eine Strategie entwickeln

Hierbei gilt die Devise: Das Ende von Anfang an mittdenken. Ist das Ziel gesetzt, sollte eine Strategie aufgestellt werden, die zu diesem Ziel führt. Bei der Entwicklung der Strategie ist es wichtig, nie das Ziel aus den Augen zu verlieren und alle Maßnahmen danach auszurichten, ob sie wirklich zielführend sind.

Durchsetzungsmöglichkeiten klären

Der Vertrauenskörper hat durch die Rückendeckung und Unterstützung der IG Metall viele Möglichkeiten, die Interessen seiner Kolleg*innen zu schützen und durchzusetzen:



- Recht: Rechtliche Ansprüche durchsetzen und neue Regelungen gestalten (siehe Kapitel „Gestalten“, S. 84).
- Öffentlichkeit: über betriebliche Öffentlichkeitsarbeit Aufmerksamkeit erzeugen und Druck aufbauen (siehe Kapitel „Informieren“, S. 120).
- Mobilisierung: Mit einer gut organisierten, mobilisierungsfähigen Belegschaft aktiv werden und Veränderungen bewirken (siehe Kapitel „Mobilisieren“, S. 140).

Diese Durchsetzungsmöglichkeiten sollten gemeinsam diskutiert und geprüft werden: Was sind unsere Möglichkeiten? Welche Reichweite haben sie? Was sind mögliche Folgen der jeweiligen Strategie?

Zusammenarbeit organisieren

Im Rahmen der Strategie sollte auch geklärt werden, welche Akteur*innen in die Bearbeitung des Themas einbezogen werden sollten. Neben dem Betriebsrat und der IG Metall vor Ort kann es sinnvoll sein, etwa betroffene Kolleg*innen einzubeziehen (siehe dazu „Möglichkeiten nach dem BetrVG“, S. 28)

Beteiligung organisieren

Das Ausmaß der Beteiligung kann nicht bei jedem Thema gleich groß sein. Verständigungsprozesse erfordern Zeit, die es nicht immer ausreichend gibt. Sie erfordern Sachverstand, über den nicht alle verfügen. Sie erfordern Zugang zu Diskussionszusammenhängen, die nicht alle haben. So gilt es jeweils abzuwägen, welcher Grad an Beteiligung der Situation oder dem Thema angemessen ist. Die Reichweite und die Grenzen der Beteiligung müssen transparent sein – und gut gewählt sein:

Beteiligung in drei Schritten

Informieren

- Wir haben entschieden und informieren euch.
- Wir haben ein Konzept und brauchen eure Unterstützung.

Beteiligung

- Wir haben einen Vorschlag und wollen euer Feedback.
- Wir haben ein Problem und brauchen eure Ideen.

Mitentscheiden

- Ihr habt Interessen. Wir richten unsere Arbeit danach aus.
- Wir müssen gemeinsam Lösungen finden. Ihr entscheidet mit.

Manchmal reichen aktuelle Informationen in aller Kürze. Manchmal geht Beteiligung weiter: Meinungen und Vorschläge werden eingeholt. Und manchmal heißt Beteiligung sogar, an der Entscheidungsfindung mitzuwirken. Dies zu unterscheiden und zu entscheiden, ist in Beteiligungsprozessen unumgänglich.

GEZIELT BETEILIGEN

Beteiligung in der gewerkschaftlichen Arbeit bedeutet zunächst und zuallererst, dass Mitglieder mitreden, mitgestalten und Entscheidungen mitverantworten, die sie betreffen. In bestimmten Fällen und bei bestimmten Themen können und sollen alle Beschäftigten einbezogen werden. Es gibt dabei zu Recht themenabhängig deutliche Unterschiede in der Beteiligung von Mitgliedern und von Nicht-Mitgliedern. Bei Fragen des Betriebsalltags sollen sich grundsätzlich alle Beschäftigten einbringen können. Über Tariffragen entscheiden aber nur die Mitglieder. Mitglieder werden dabei privilegiert informiert und einbezogen. Eine solche Unterscheidung muss begründet sein, und sie muss gut kommuniziert werden. Dies unterstreicht den Nutzen der Mitgliedschaft.

Einen Aktionsplan erstellen

Wenn die Strategie steht, gilt es, einen konkreten Aktionsplan zu erstellen. Dieser Plan bestimmt Maßnahmen, den zeitlichen Ablauf, Aufgaben und Verantwortliche. Er ist die Grundlage für die gemeinsame Arbeit.

Schritt für Schritt vorgehen
Bei der Entwicklung eines konkreten Aktionsplans sollte in überschaubaren Schritten, bzw. Meilensteinen gedacht werden. Denn schon Etappensiege können konkrete Verbesserungen bewirken und motivieren zudem, den gemeinsam begonnenen Weg fortzusetzen: Erst einmal gemeinsam kleinere Etappenziele definieren und kleinere Arbeitspakete schnüren – z. B. indem man in einer Abteilung/einem Bereich beginnt und dadurch Erfahrungen sammelt, auf denen man aufbauen kann.

Aufgaben verteilen und Zeitplan erstellen
Um eine verbindliche Aufgabenerfüllung zu gewährleisten, sollten klare Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Dazu gehört auch eine Zeitplanung, die klärt, bis wann was erledigt seine sollte. Am besten übernimmt ein Team die Feinplanung der nächsten Schritte und bearbeitet das Thema selbstständig. Es ist verantwortlich für die Steuerung des Prozesses und die ständige Rückkopplung mit dem gesamten Vertrauenskörper.

Einen langen Atem haben
Auch wenn sich Erfolge nicht gleich einstellen: unbedingt am Ball bleiben! Gemeinsam lassen sich schwierige und problematische Situationen auch besser meistern. Hier hilft es, sich durch intensiven Austausch auf eine veränderte Situation einzustellen, die gemeinsame Planung neu zu diskutieren und ggf. eine Kurskorrektur vorzunehmen. Also: nicht vom Ziel abbringen lassen und regelmäßig zu Sitzungen zusammenkommen.

GESTALTEN

- → TARIFPOLITIK
- → BETRIEBSPOLITIK
- → GESELLSCHAFTSPOLITIK UND KAMPAGNEN

EINLEITUNG

Neben dem Schutz bestehender Regelungen im Interesse ihrer Kolleg*innen können Vertrauensleute die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb aktiv mitgestalten. Diese Chancen, die ihnen die Tarifbewegung, die betriebliche Mitbestimmung und IG Metall-Kampagnen bieten, sollten sie unbedingt nutzen:

- Vertrauensleute gestalten die Tarifforderungen aktiv mit und stärken durch ihre Mitgliederarbeit die Streikfähigkeit im Betrieb.

- Vertrauensleute geben Impulse für die betriebliche Mitbestimmung und nutzen sie, um Probleme in ihrem Betrieb anzugehen.

- Vertrauensleute mobilisieren für Kampagnen und Aktionen.

TARIFPOLITIK

Tarifverträge

Tarifverträge sind das zentrale Instrument zur Gestaltung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Sie werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern frei und ohne staatlichen Einfluss ausgehandelt. In diese Tarifautonomie darf der Gesetzgeber nicht eingreifen. Die Rechtsgrundlagen dafür bilden Artikel 9 Grundgesetz und das Tarifvertragsgesetz. Bessere Bedingungen kann jede/r Beschäftigte für sich jederzeit mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, aber Tarifbedingungen dürfen nicht unterschritten werden – denn Tarifverträge regeln rechtsverbindliche Mindestbedingungen.

Den Betrieb streikfähig machen

Nur Betriebe mit einem hohen Organisationsgrad sind streikfähig und können damit innerhalb der Tarifbewegung oder bei Verhandlungen um einen Haustarifvertrag Druck auf die Arbeitgeber aufbauen. Aktive Mitgliedergewinnung ist Basis für einen hohen Organisationsgrad und damit für eine starke Position in den Verhandlungen.

Forderungen entwickeln

Die Tarifforderungen entstehen aus den Diskussionen in den Betrieben. Vertrauensleute und IG Metall-Betriebsräte organisieren diesen Prozess und leiten die Forderungen der jeweiligen Betriebe an die IG Metall vor Ort weiter. Diese diskutiert mit allen Betrieben der Region, welche dann gemeinsam die örtliche Forderung formulieren und verabschieden. So geht es über die bezirkliche Ebene weiter bis zum Vorstand, wo eine Empfehlung an die Tarifkommissionen ausgesprochen wird.

TARIFBEWEGUNG

„Im Bereich der Tarifpolitik organisieren Vertrauenskörper und VK-Leitung gemeinsam unter der Leitung des Ortsvorstands die Tarifbewegung im Betrieb und stellen so die Beteiligung der Mitglieder der IG Metall sicher.
Hierbei übernehmen die Vertrauensleute folgende Aufgaben; sie

- organisieren die Forderungsaufstellung,
- beraten Tarifforderungen,
- informieren über die Tarifverhandlungen und verteilen Informationsmaterial,
- motivieren zu Warnstreiks,
- mobilisieren zu Arbeitskampfmaßnahmen,
- kommunizieren und erklären die Verhandlungsergebnisse,
- beraten zu Tarifverträgen.

Der VK organisiert gegebenenfalls die betriebliche Tarifarbeit unter der Leitung des Ortsvorstands oder der Bezirksleitung. Er macht Vorschläge für die zu wählenden Mitglieder betrieblicher Tarifkommissionen.“

Die Beteiligung des Vertrauenskörpers erfolgt dabei in drei Schritten:

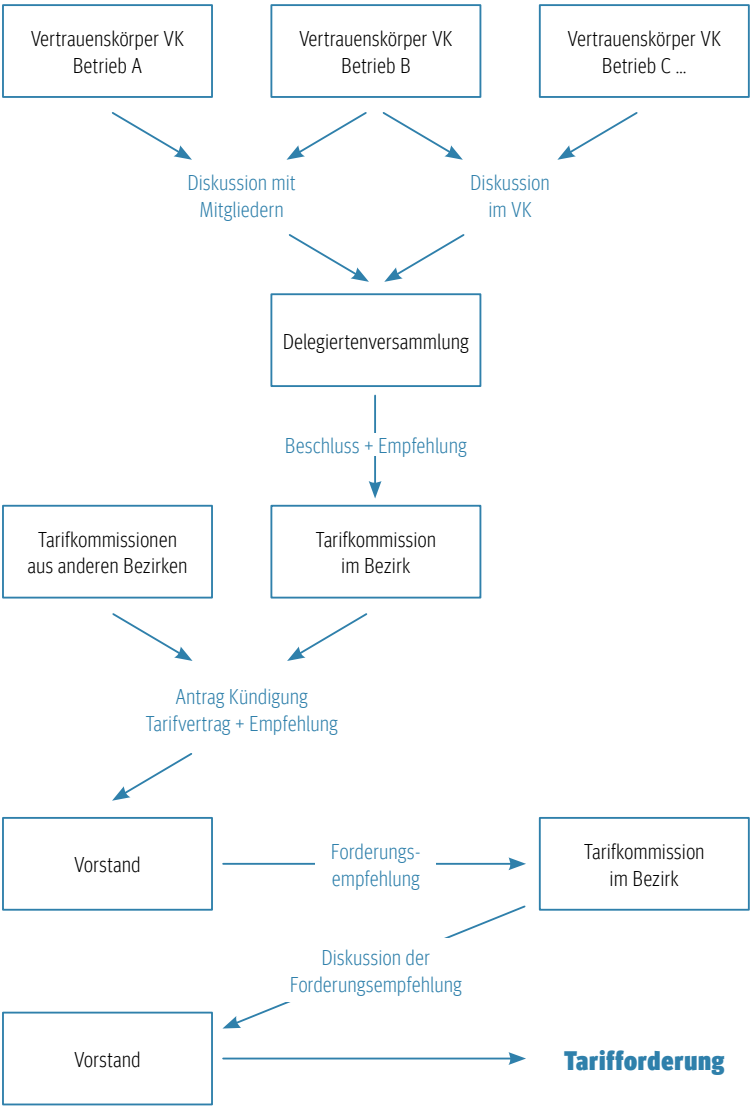
- aktivierende Befragung im Betrieb der Belegschaft zur Tariforderung
- Diskussion mit den Mitgliedern zur Höhe der Tarifforderung,
- Austausch und Diskussion im Vertrauenskörper und Beschluss einer Empfehlung des Betriebs,
- Weiterleitung der Empfehlung an die Delegiertenversammlung.

Der Vertrauenskörper sollte die Mitglieder auch über den weiteren Verlauf der Forderungsentwicklung aktuell auf dem Laufenden halten:

- Was empfiehlt die Delegiertenversammlung?
- Welche Inhalte der betrieblichen Forderung sind in die Empfehlung aufgenommen worden?
- Wie verläuft die Debatte in der bezirklichen Tarifkommission?
- Was empfiehlt die bezirkliche Tarifkommission?
- Wie lautet die Tarifforderung?

Nur durch die Information der Kolleg*innen in allen Phasen der Tarifauseinandersetzung ist sichergestellt, dass sich alle Kolleg*innen in Konfliktsituationen (Warnstreiks oder gar Streik) für die gemeinsamen Forderungen aktiv einsetzen.

Der Weg zur Tarifforderung



Der Weg zum Tarifvertrag

Fast in jeder Tarifrunde wird geprüft, ob die IG Metall ihre Mitglieder mobilisieren und aktiv werden kann. Egal ob in betrieblichen Aktionen, in Warnstreiks oder sogar Streiks – Vertrauensleute sorgen während der gesamten Tarifbewegung dafür, dass die Mitglieder sich beteiligen und damit den notwendigen Druck in den Betrieben erzeugen, um die Tarifbewegung zum Erfolg zu führen.

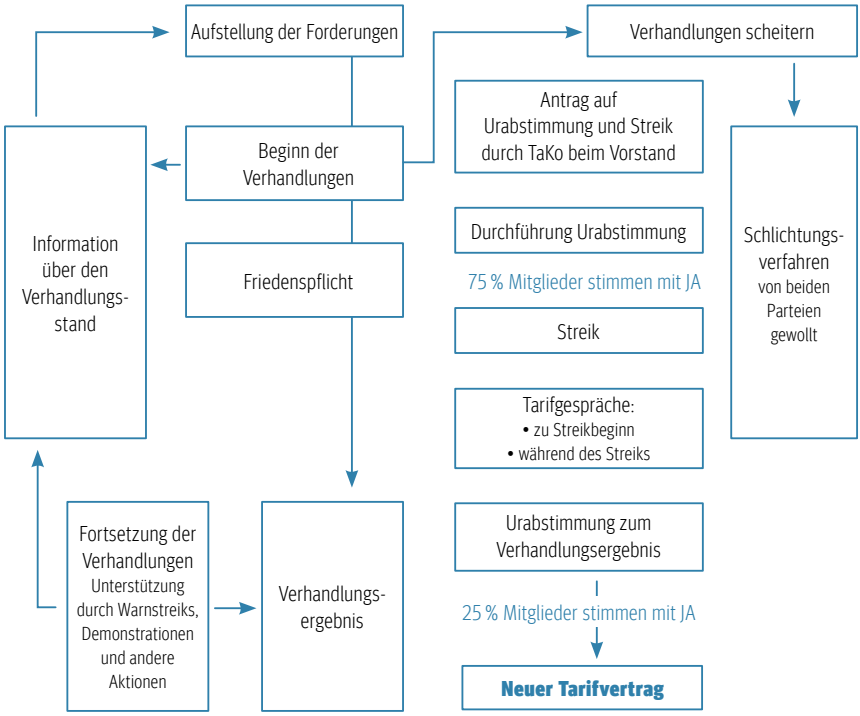
Nach Ende der Friedenspflicht

Nach Ablauf der Friedenspflicht werden die Verhandlungen fortgesetzt und durch Warnstreiks, Kundgebungen und Aktionen der IG Metall-Mitglieder unterstützt. Diese begleitenden Aktionen zeigen, dass die IG Metall ihre Forderungen zur Not auch mit einem Arbeitskampf durchsetzt. Um hier den nötigen Druck auf die Straße zu bringen, sollten Vertrauensleute die Mobilisierung im Betrieb organisieren, aber auch regionale und bezirkliche Aktionen unterstützen.

§ 9 ABS. 3 GRUNDGESETZ

Das Streikrecht basiert auf der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit laut Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz. Der Streik ist grundgesetzlich geschützt und wer dem Streikaufruf einer Gewerkschaft folgt, handelt rechtmäßig. Wer streikt, verliert nicht sein Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb, sondern dieses wird in dieser Zeit nur „suspendiert“. Auch Nicht-Mitglieder dürfen übrigens streiken. Im Gegensatz zu Mitgliedern erhalten sie aber kein Streikgeld als Ersatz für den entgangenen Lohn oder das entgangene Gehalt.

Ablauf einer Tarifbewegung



Tarifverträge umsetzen

Der beste Tarifvertrag nutzt nichts, wenn er zwar auf dem Papier steht, aber nicht umgesetzt und im Betrieb gelebt wird. Heutzutage bieten Tarifverträge viel Gestaltungsspielraum auf der betrieblichen Ebene. Vertrauensleute achten darauf, dass die geltenden Tarifbestimmungen entsprechend umgesetzt werden:

- Den Dialog mit den Mitgliedern über die Inhalte der Tarifverträge führen.
- Gemeinsam mit dem Betriebsrat und der örtlichen IG Metall Umsetzungsstrategien entwickeln.
- Wenn nötig, betriebliche Aktionen starten und Mitglieder mobilisieren, um Druck gegenüber dem Arbeitgeber aufzubauen.

NOTIZEN

BETRIEBSPOLITIK

Betriebliche Mitbestimmung

Neben der Tarifpolitik werden die Arbeitsbedingungen ganz wesentlich durch die gewerkschaftliche Betriebspolitik gestaltet. Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet dabei zahlreiche Ansätze zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb.

Im Zentrum dieser Gestaltungsmöglichkeiten liegen dabei die sogenannten erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, die für verschiedene Regelungsfelder gelten:

Beispiele für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats:

- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, Entlohnungsgrundsätze und -methoden
- Leistungsentgelt, Prämien, Akkord
- Kollektive Arbeitszeitregelung
- Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz
- Ordnung des Betriebes und Verhalten der Arbeitnehmer*innen
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen
- Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan, Urlaubstermin im Einzelfall bei Meinungsverschiedenheit
- Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens
- Technische Kontrolleinrichtungen zur Leistungs- und Verhaltensüberwachung
- Qualifikationsbedarf bei Tätigkeitsänderungen durch Maßnahmen des Arbeitgebers
- Betriebliche Berufsbildung
- Sozialplan bei Betriebsänderungen

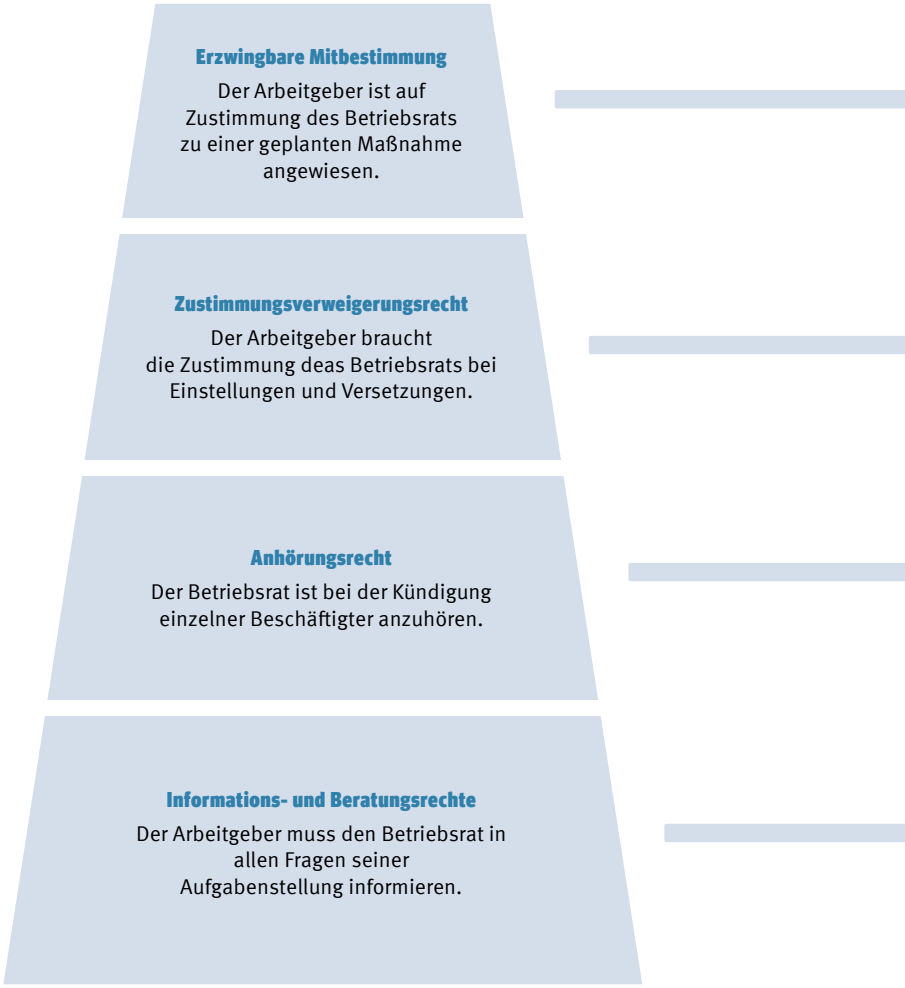
Wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber in diesen Bereichen nicht einigen können, entscheidet die Einigungsstelle über die betreffende Angelegenheit. Die daraus resultierende Betriebsvereinbarung hat Rechtscharakter und die damit verbundenen Rechtsansprüche können notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.

EINIGUNGSSTELLE

Die Einigungsstelle ist – neben dem Arbeitsgericht – das wichtigste Instrument im Betriebsverfassungsgesetz, um Konflikte zu lösen. Wenn es in den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat „nicht mehr weitergeht“, wird die Einigungsstelle einberufen. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und Beisitzern, die jeweils vom Arbeitgeber und Betriebsrat in gleicher Zahl gestellt werden. Sollten sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, entscheidet der/die unparteiische Vorsitzende. Bereits die Ankündigung, die Einigungsstelle „anrufen“ zu wollen, hat schon so manchen Arbeitgeber zum Einlenken bewegt. Denn Einigungsverfahren sind für den Arbeitgeber nicht nur teuer – sie sind unter Umständen auch langwierig und binden eine Menge „Arbeitskraft“.

Die Mitbestimmungspyramide

Der Betriebsrat verfügt bei verschiedenen Themen über unterschiedlich ausgestaltete Mitwirkungs- und Informationsrechte.



Das gilt z. B. bei Arbeitszeit, Arbeitsschutzfragen und der Lohngestaltung. Die Zustimmung wird durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung erteilt.

Der Betriebsrat muss innerhalb einer Woche die Gründe schriftlich nennen, sonst gilt die Zustimmung als erteilt. Bekommt der Arbeitgeber die Zustimmung nicht, muss er zum Arbeitsgericht gehen und sie sich ersetzen lassen.

Das Gesetz regelt in § 102 Abs. 1: „Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam." Der Betriebsrat kann widersprechen und Bedenken äußern. Der Arbeitgeber wird dadurch nicht an der Kündigung gehindert.

Diese Information muss umfassend und rechtzeitig sein. Der Betriebsrat muss also die Möglichkeit haben, noch auf die Entscheidungen Einfluss nehmen zu können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit den Argumenten des Betriebsrats auseinanderzusetzen. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung zur umfassenden Beratung. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, drohen ihm allerdings nur Bußgeld und Zwangsgeld vor Gericht. Das geplante Vorhaben braucht er aber nicht rückgängig zu machen.

Gemeinsam mit den IG Metall-Betriebsräten können die Vertrauensleute die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nutzen, um die Interessen der Kolleg*innen umzusetzen:

Die zentrale Rolle der Vertrauensleute bei der Gestaltung von Betriebspolitik ergibt sich dabei aus ihrer Nähe zu den Kolleg*innen im Betrieb. Damit sind sie in der Lage, Probleme, Themen und Diskussionen mit dem Betriebsrat rückzukoppeln. Sie tragen mit ihren Anregungen und Korrekturen dazu bei, dass der Betriebsrat keine Politik umsetzt, die an den Bedürfnissen und Wünschen der Belegschaft vorbei gehen könnte.

BETRIEBSPOLITISCHE BETEILIGUNG

Die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat:

- beteiligen „die Vertrauensleute an der Arbeit des Betriebsrats …“
- beraten „sich vor allen wichtigen Entscheidungen, vor allem vor dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen, mit dem Vertrauenskörper und informieren fortlaufend über den jeweiligen Verhandlungsstand“

Diese Korrekturen in der gemeinsamen Gestaltung der Betriebspolitik sind umso wichtiger, je größer oder international verzweigter ein Unternehmen ist. In solchen Unternehmen sind die Betriebsräte durch ihre komplexen Aufgaben und vielen nötigen Sitzungen und Verhandlungen zeitlich oft nicht mehr in der Lage, die nötige Rückkoppelung mit den Beschäftigten zu gewährleisten. Sie brauchen aber für ihre Entscheidungen bezüglich neuer Produktionskonzepte, Umgestaltung der Arbeitsorganisation, Neuregelungen bei den Arbeitszeiten und der zunehmenden Übertragung von Tarifverträgen auf die betriebliche Ebene die Anbindung an die Belegschaft. Hier sorgen die Vertrauensleute für die nötige „Bodenhaftung". Sie können gewährleisten, dass die gewerkschaftliche Betriebspolitik auf einer soliden Basis aufbaut.

Gleichzeitig braucht eine gestaltende Betriebspolitik die aktive Unterstützung der Vertrauensleute – in Form von aktiver betrieblicher Öffentlichkeitsarbeit und ggf. betrieblicher Mobilisierung und Kampagnen. Dies gilt insbesondere für Themen, die nicht unter die „erzwingbaren" Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats fallen. Hier können Regelungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen oft nur durch den Druck einer betrieblichen Kampagne durchgesetzt werden (siehe Kapitel „Mobilisieren", S. 140).

GESELLSCHAFTSPOLITIK UND KAMPAGNEN

Gesellschaftspolitisch aktiv werden

Vertrauensleute können die Verhältnisse auch außerhalb des Betriebes beeinflussen. Die IG Metall ist eine der größten politischen Organisationen in Deutschland, übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und setzt sich über den Betrieb hinaus für Gerechtigkeit, Demokratie und Menschenrechte ein.

Die IG Metall kämpft für eine freie, gerechte und solidarische Gesellschaft. Ziel ist es, allen Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen:

- Gutes Leben ist nur mit guter Arbeit denkbar. Die Industrie ist das Fundament für Wachstum und Wohlstand in Deutschland. Die Industriepolitik muss neugestaltet werden – die IG Metall will daher den industriellen Strukturwandel politisch gestalten.
- Die IG Metall engagiert sich für eine solidarische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Der Um- und auch Abbau des Sozialstaates hat die Fundamente der sozialen Sicherung beschädigt. Die IG Metall will den Arbeitsmarkt grundlegend neu ordnen.
- Gute Bildung ist die Basis für ein gutes Leben und die entscheidende Voraussetzung, dass jedem Einzelnen eine Chance auf Teilhabe zukommt – ob am Arbeitsmarkt oder in der Gesellschaft. Die IG Metall setzt sich daher für ein leistungsfähiges und sozial gerechtes Bildungssystem ein.
- Die IG Metall engagiert sich für ein soziales und demokratisches Europa sowie für eine gute internationale Zusammenarbeit. Dazu gehören die Neuordnung des europäischen Arbeitsmarktes ebenso wie mehr Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten und Gewerkschaften.

Vertrauensleute können den gesellschaftlichen Wandel vorantreiben und damit schließlich auch die Verhältnisse im Betrieb verbessern, indem sie:

- Kontakt zu regionalen Initiativen aufbauen,
- sich an Aktionen und Demonstrationen beteiligen und dort im Namen der IG Metall Farbe bekennen,
- gesellschaftliche Themen und Initiativen im Betrieb bekannt machen.

IG Metall-Kampagnen nutzen

Mit Kampagnen macht die IG Metall im Betrieb und in der Öffentlichkeit auf wichtige Themen aufmerksam, setzt sie auf die politische Tagesordnung und bewirkt konkrete Ergebnisse für Betriebspolitik, Tarifpolitik und Gesellschaftspolitik.
Kampagnen verleihen Vertrauensleuten den nötigen Rückenwind, um wichtige Themen im Betrieb voranzubringen. Die IG Metall gibt Aktiven dabei alle Mittel an die Hand, um eine Kampagne im Betrieb selbstständig umzusetzen:

WAS IST EINE KAMPAGNE?

- Eine Gewerkschaftskampagne hat ein klares Ziel und ist zeitlich begrenzt, hat also einen Auftakt und ein klares Ende.
- Sie wird in der IG Metall zentral geplant, damit möglichst viele Mitglieder die Kampagne unterstützen und aktiv werden.
- Ein einheitliches Erscheinungsbild (von Flyern über Internetseiten bis hin zu Aktionsmedien, Plakaten, Aufklebern oder Bannern) verbindet die einzelnen Medien, Maßnahmen und Aktionen, macht sie wiedererkennbar und in der Außenwirkung stark.
- Eine breite Unterstützung und viel Aufmerksamkeit, im Betrieb wie auch in der Öffentlichkeit, führen schließlich zum Erfolg einer Kampagne. Dafür braucht es Aktive, die das Thema mit ihrer Arbeit nach vorne bringen.

- Niedrigschwellige Kampagnenelemente: Sie lassen sich unkompliziert in die Alltagsaktivitäten der IG Metall und der Vertrauensleutearbeit einbauen. Zudem sind die Kampagneninhalte und Botschaften immer verständlich aufbereitet.
- Claims und Logos, Aktionsideen und Handlungshilfen: Sie ermöglichen dem Vertrauenskörper, die Kampagne selbstständig umzusetzen, einen eigenen Aktionsplan und eigene Medien zu entwickeln.
- Broschüren, Flyer: Mit den Infomaterialien der Kampagne können Kolleg*innen im Betrieb informiert werden.
- T-Shirts, Pins, Buttons und Plakate etc.: Diese Aktionsmaterialien machen die Kampagne im Betrieb sichtbar, und helfen, die Vertrauensleutearbeit bekannt zu machen und zu positionieren.
- Pressekonferenzen, bildstarke Aktionen oder Kinospots: Öffentlichkeitsarbeit sorgt für hohe Aufmerksamkeit und unterstützt damit die Mobilisierung im Betrieb.

Information und Beteiligung der Kollegen

Eine Kampagne lädt zum Mitmachen ein – und baut umso mehr Druck auf, je mehr Mitglieder und Beschäftigte sie unterstützen. Deswegen sind Information und Beteiligung der Schlüssel zum Erfolg: Beteiligung an Diskussionen, Veranstaltungen, Unterschriftenaktionen, Demonstrationen und Aktionen machen die Kampagne stark und wird von Vertrauensleuten als Kampagnenaktivisten organisiert.

Vertrauensleute können mit ihrer Arbeit, ihrer Mobilisierung und ihren Aktionen im Rahmen einer Kampagne die betriebliche, regionale und sogar überregionale Öffentlichkeit erreichen und damit soviel Druck aufbauen, dass sie konkrete Verbesserung in ihrem Betrieb erreichen. Die Instrumente, um Kampagnen zu unterstützen und im betrieblichen Rahmen aktiv zu werden, finden sich in den folgenden Kapiteln.

KAMPAGNEN

Die aktuellen Kampagnen der IG Metall finden sich unter:
www.igmetall.de/mitmachen/kampagnen-unterstuetzen

BETEILIGEN

- → ZUHÖREN
- → BEFRAGEN
- → BETEILIGEN AUF VERSAMMLUNGEN

EINLEITUNG

Beteiligung erhöht Motivation und Identifikation – und fördert zudem Innovation und Ideenreichtum im Betrieb und in der Gewerkschaft. Vertrauensleute leben Beteiligung. Sie betreiben keine Stellvertreterpolitik, denn Vertrauensleute sind nah dran an ihren Kolleg*innen. Sie schaffen Beteiligungsangebote und stärken dadurch die Durchsetzungskraft der IG Metall:

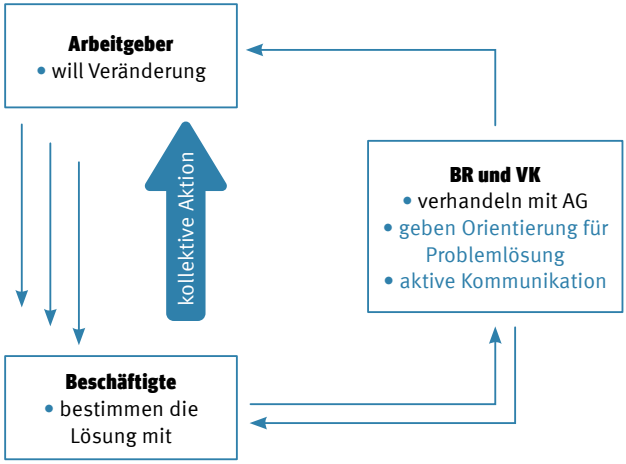
- Zuhören: Den Kolleg*innen Aufmerksamkeit schenken und Raum geben, Probleme und Anliegen anzusprechen.

- Befragen: Wichtige Informationen sammeln und gemeinsam Entscheidungen treffen – im Gremium oder im Betrieb.

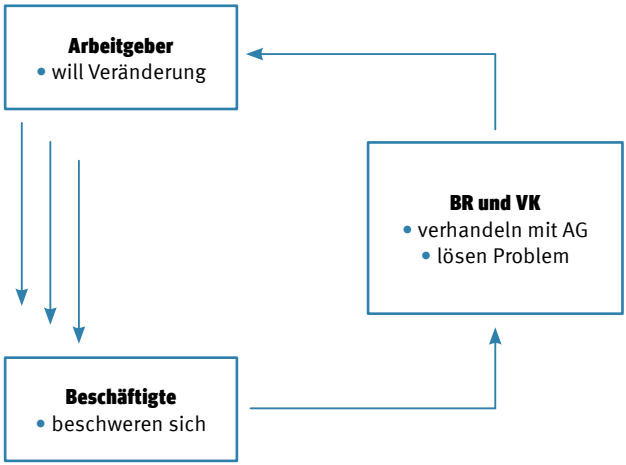
- Versammlungen: Beteiligungsorientierte Betriebs-, Abteilungs- und Mitgliederversammlungen organisieren – und auf Diskussionsveranstaltungen und Workshops ein Forum für gemeinsame Gespräche und produktiven Austausch schaffen.

Beteiligungsmodell versus Stellvertretungsmodell

Beteiligungsmodell



Stellvertretungsmodell



ZUHÖREN

Ins Gespräch kommen

Der erste Schritt beim Beteiligen ist das Zuhören. Vertrauensleute sind nicht umsonst das „Ohr an der Belegschaft“: Sie haben ein Ohr für die Probleme und Anliegen ihrer Kolleg*innen und bieten ihnen damit eine Chance, sich auszudrücken und sich zu beteiligen. Um zuhören zu können, muss man aber natürlich erst einmal ins Gespräch kommen – also Gelegenheiten nutzen, die Kolleg*innen innerhalb und außerhalb des eigenen Wirkungsbereichs aktiv anzusprechen:

- in Pausen,
- in der Kantine,
- auf Anlässen wie Betriebsversammlungen, Mitgliederversammlungen etc.,
- im privaten Rahmen oder bei Kolleg*innen-Stammtischen.

Dabei am besten gezielt mit einem konkreten Anliegen auf die Kolleg*innen zugehen:

- über wichtige Neuigkeiten aus dem Betrieb oder der IG Metall informieren,
- Materialien zu relevanten Themen austeilen,
- zu VK-Sitzungen, Stammtischen, anderen Veranstaltungen oder Aktionen einladen,
- die Kolleg*innen im Rahmen eines Rundgangs im eigenen Wirkungsbereich ansprechen.

Richtig zuhören

Kann man falsch zuhören? Eigentlich nicht. Doch sicherlich kann man richtig zuhören – das heißt, dem Gesprächspartner mit einfachen Mitteln die Aufmerksamkeit schenken, die sie oder er verdient. Darauf kommt es beim Zuhören an:

- Sich ausreichend Zeit für den anderen und das gemeinsame Gespräch nehmen!
- Dem Gesprächspartner volle Aufmerksamkeit schenken und Blickkontakt halten.
- Keine Monologe halten, sondern aufmerksam und aktiv zuhören. Die Faustregel lautet: 70 Prozent zuhören – 30 Prozent reden.
- Das Gesagte wiederholen, um zu signalisieren, dass man verstanden hat und die Botschaft angekommen ist.
- Mit offenen Fragen dem Gesprächspartner genug Raum für die eigenen Anliegen geben.
- Nachfragen, wenn man etwas nicht verstanden hat. Das ist nicht peinlich, sondern zeigt echtes Interesse.
- Auf Wünsche, Bedürfnisse, Probleme und Einwände in Form von vertiefenden Nachfragen eingehen – damit entwickelt sich das Gespräch und man bleibt nicht nur an der Oberfläche.

FRAGEN

Es gibt drei wesentliche Formen, Fragen zu stellen:

- Offene Fragen haben den Vorteil, dass sie zum Nachdenken anregen, zum intensiven Erfahrungsaustausch einladen und Lösungsvorschläge voranbringen. Nur offene Fragen lassen den Meinungsaustausch und wirkliche Beteiligung zu.
- Geschlossene Fragen – sind bei der Klärung von Verantwortlichkeiten, Einverständnissen, Zeitabsprachen etc. sinnvoll. Sie können mit einem Wort (z. B. „Ja“ oder „Nein“) beantwortet werden.
- Rückfragen – sollen Sachverhalte klären, Meinungen präzisieren, Annahmen aufdecken.

NOTIZEN

BEFRAGEN

Durch Fragen wird man klug – diese einfache Wahrheit gilt auch für den Betrieb. Um wirkungsvoll Gewerkschaftspolitik gestalten zu können, braucht man belastbare Informationen der Beschäftigten und der Mitglieder. Will man Informationen von möglichst vielen Kolleg*innen erhalten, bieten sich Fragebögen oder eine Wandzeitung an.

Befragung mit Fragebögen

Solche Befragungen sammeln Informationen von der gesamten Belegschaft, allen Mitgliedern oder aus einzelnen Abteilungen oder Wirkungsbereichen. Sie fragen nach der aktuellen Situation im Betrieb, der Zufriedenheit oder den Arbeitsbedingungen – und verfolgen dabei immer mehrere Ziele:

- Bewusstsein schaffen: Auf Probleme aufmerksam machen und zu Diskussionen anregen und aktivieren.
- Unterstützung organisieren: Die Meinungen der Belegschaften helfen der betrieblichen Interessenvertretung, die richtigen Entscheidungen im Interesse der Beschäftigten zu treffen.
- Durchsetzungsfähigkeit stärken: Ein klares Votum der Belegschaft ist ein starkes Argument in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber.

Vertrauensleute unterstützen Befragungen aktiv, indem sie die Beschäftigten über alle wichtigen Details der Befragung informieren und sie zur Teilnahme motivieren. Wichtig ist dabei vor allem der Datenschutz. Befragungen sind in der Regel anonym und niemand darf einen Nachteil erleiden, wenn er den Fragebogen ausfüllt!

BEFRAGUNG

Auf folgende Fragen sollten sich Vertrauensleute in der Kommunikation mit ihren Kolleg*innen vorbereiten:

- Ist die Anonymität gewährleistet?
- Warum findet die Befragung statt? Welches Ziel hat sie?
- Von wem und wie werden die Ergebnisse bearbeitet?
- Welche Möglichkeiten gibt es für die Beschäftigten, sich zu beteiligen?
- Wann und wie werden die Ergebnisse der Befragung bekanntgegeben?
- Was passiert nach der Befragung?

Die Befragung ist nicht das Ende, sondern der Anfang eines gemeinsamen Prozesses. Das sollte den Kolleg*innen auch kommuniziert werden. Wenn danach „sowieso alles beim Alten bleibt“, schwindet jede Motivation, den Fragebogen auszufüllen. Die Ergebnisse sollten daher im Anschluss gemeinsam im Vertrauenskörper diskutiert werden und die Basis für die weitere, beteiligungsorientierte Arbeit mit den Beschäftigten sein: Man sollte über die Auswirkungen diskutieren, die Meinung der betroffenen Beschäftigten einbeziehen und gemeinsam mit ihnen als „Experten“ ihrer eigenen Arbeit nach Lösungsmöglichkeiten suchen.

KLEIN ANFANGEN

Erfahrung macht klug. Ratsam ist – wenn die Situation es zulässt – mit einer Befragung in kleineren Pilotbereichen anzufangen, erste Erfahrungen zu sammeln, auszuwerten, die ersten Konsequenzen zu ziehen und Umsetzungsschritte zu planen. Erst dann kommt der nächste Bereich dran. Eine aktivierende Befragung kann insbesondere in kleineren Bereichen wie in einzelnen Abteilungen oder in kleineren Betrieben mit der Methode von Wandzeitungen vorgenommen werden.

BETEILIGEN AUF VERSAMMLUNGEN

Betriebsversammlungen

Betriebsversammlungen sind gute Gelegenheiten, um Beteiligung zu leben. Der Vertrauenskörper sollte diese Chancen nutzen, um gemeinsam mit den Beschäftigten an wichtigen Themen zu arbeiten. Der Vertrauenskörper kann dabei gesellschaftliche, wirtschaftliche, tarifpolitische Themen und auch gewerkschaftliche Themen mit einem konkreten Bezug zum Betrieb einbringen, wie z. B. die Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute, sofern dies zeitlich nicht ausufert.

§

BETRIEBSVERSAMMLUNG § 42 – 46 BetrVG

Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Alle Arbeitnehmer*innen eines Betriebs haben das Recht teilzunehmen und grundsätzlich haben Betriebsversammlungen in der Regel während der Arbeitszeit stattzufinden. Die Teilnahme muss so bezahlt werden, als hätten die Beschäftigten zu dem Zeitpunkt gearbeitet.

Themen setzen

Vertrauensleute sollten auch bei der Themensetzung die Kolleg*innen beteiligen: Hier können z. B. Befragungsergebnisse oder einfach auch Stimmungsbilder aus bestimmten Bereichen eingebracht werden, um die Themen der Betroffenen in die Betriebsöffentlichkeit zu bringen. Am besten gemeinsam im Vertrauenskörper die wichtigen Themen und Meinungen der Mitglieder und Beschäftigten besprechen und eine Auswahl treffen.

Beiträge von Vertrauensleuten und Beschäftigten vorbereiten

Eine Betriebsversammlung wird durch wechselnde Redner*innen abwechslungsreicher und interessanter. Neben Redner*innen aus dem Vertrauenskörper bietet es sich an, Beschäftigte mit besonderen Anliegen bzw. die jeweiligen Vertrauensleute aus den betreffenden Wirkungsbereichen zu ermuntern, das Forum für ihre Anliegen zu nutzen. Um die Beiträge gemeinsam abzustimmen und Sicherheit beim Präsentieren zu gewinnen, bietet es sich an, die Rede im kleinen Kreis vorher in der VK-Sitzung vorzutragen.

Befragungen und Abstimmungen auf Versammlungen

Mit einer Wandzeitung lässt sich z. B. im Rahmen von Betriebsversammlungen schnell ein Stimmungsbild erfragen und visualisieren: Jede*r Teilnehmende erhält eine bestimmte Anzahl von Klebepunkten. Vorschläge und Ideen werden auf Moderationskarten geschrieben und an Pinnwände geklebt – und können durch die Klebepunkte gemeinsam bewertet werden. Mit dem Ergebnis kann man direkt in die Diskussion mit dem Arbeitgeber gehen.

Aktionen auf Versammlungen

Mit kreativen Ideen gewinnt man die Aufmerksamkeit der Belegschaft und beteiligt sie. Betriebsversammlungen sind zudem eine gute Gelegenheit, sich Unterstützung von der gesamten Belegschaft für betriebliche Vorhaben zu organisieren:

- Der Vertrauenskörper fördert die Meinungs- und Willensbildung der Mitglieder. Hierzu [...] führt er in Zusammenarbeit mit dem Ortsvorstand Mitgliederversammlungen durch.
- Forderungen und Redebeiträge zusätzlich mit Plakaten, Transparenten und Schildern im Publikum unterstützen.
- Beteiligung in Form eines Riesenplakats, auf dem die Beschäftigten unterschreiben, oder mit einer Fotoaktion, bei der die gesamte Belegschaft auf einem Foto versammelt ist und damit ihre Unterstützung bekräftigt.

Mit solchen beteiligungsorientierten Aktionen schafft man ein starkes Symbol für den gemeinsamen Willen, aktiv zu werden.

Gemeinsam Ideen erarbeiten

Die Versammlung lässt sich auch zeitweise in Arbeitsgruppen unterteilen, um im kleineren Kreis zu informieren, zu diskutieren und zu arbeiten. In den Arbeitsgruppen sollte ein Moderator benannt werden, der die Diskussion leitet und die Ergebnisse auf Meta-Planwänden oder Flipcharts festhält. Die Ergebnisse aus der gemeinsamen Arbeit sollten anschließend der gesamten Versammlung von einer oder besser mehreren Personen vorgestellt werden.

ABTEILUNGSVERSAMMLUNGEN FÜR BETEILIGUNG NUTZEN!

Nach dem BetrVG sollen zwei der vier Betriebsversammlungen im Jahr als Abteilungsversammlungen in organisatorisch oder räumlich abgrenzbaren Betriebsteilen durchgeführt werden, „wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist“ § 42 Abs. 2 BetrVG.

Abteilungsversammlungen bieten hinsichtlich der Beteiligung von Beschäftigten viele Vorteile, die genutzt werden sollten:

- Der kleinere Rahmen macht eine direktere und persönlichere Ansprache möglich und man kommt besser ins Gespräch.
- Es kann besser auf Probleme einzelner Bereiche eingegangen werden, ohne andere zu langweilen.
- In einer kleineren Gruppe kann man intensiver an einem Thema arbeiten, als dies in einer großen Runde möglich ist.

Mitgliederversammlungen

Auf Mitgliederversammlungen sind alle IG Metall-Mitglieder eines Betriebes eingeladen, gemeinsam zu diskutieren, sich zu beteiligen und in der IG Metall mitzuwirken – insbesondere bei betrieblichen Konflikten, in der Vorbereitung der Tarifrunde, bei den Vertrauensleutewahlen und der Aufstellung der IG Metall-Liste für die Betriebsratswahlen (siehe Kapitel „Vertrauensleutewahl“, S. 32, und „Betriebsratswahl“, S. 49). Damit verfügt der Vertrauenskörper neben den Betriebs- und Abteilungsversammlungen über ein Instrument, um exklusiv mit den Mitgliedern des Betriebes zu kommunizieren.

MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN

„Der Vertrauenskörper fördert die Meinungs- und Willensbildung der Mitglieder. Hierzu: [...] führt er in Zusammenarbeit mit dem Ortsvorstand Mitgliederversammlungen durch.“

Unterstützt wird der Vertrauenskörper bei der Organisation einer Mitgliederversammlung von der IG Metall vor Ort. Bei der Organisation sollte folgendes beachtet werden:

- Den Termin festsetzen, wenn möglichst viele Mitglieder Zeit haben, da Mitgliederversammlungen häufig außerhalb der Arbeitszeit veranstaltet werden müssen.
- Die Versammlung, wenn möglich, im Betrieb oder zumindest möglichst ortsnah am Betrieb organisieren. Kurze Wege bedeuten viele Teilnehmende.
- Mitgliederversammlungen können auch mal kurzfristig durchgeführt werden. Gerade in der heißen Phase von betrieblichen Konflikten oder Tarifrunden kann es wichtig sein, sich auch mal kurzfristig zu einer Besprechung zu verabreden.
- Ansonsten sollten Mitgliederversammlungen frühzeitig angekündigt werden und die Mitglieder mit Aushängen, Flyern und in persönlichen Gesprächen dazu eingeladen werden.

Diskussionsveranstaltungen und Workshops

Wichtige Themen müssen breit und vertiefend diskutiert werden – da reicht der Rahmen einer VK-Sitzung oft nicht aus. Diskussionsveranstaltungen und Workshops bieten dafür zusätzlichen Raum und Zeit, um sich im Vertrauenskörper aber auch mit Vertrauensleuten in der Region oder mit Mitgliedern und Beschäftigten auszutauschen und gemeinsam an einem wichtigen Thema zu arbeiten. Vertrauenskörper, die aktiv werden wollen, finden dabei Unterstützung bei der IG Metall vor Ort. Die Geschäftsstelle kann z. B. Räumlichkeiten zur Verfügung stellen und bei der Organisation und Planung unterstützen.

Ein zentrales Element für das Gelingen von beteiligungsorientierten Diskussionsprozessen ist dabei die Moderation.

MODERATION

Eine Moderation hat die Aufgabe, Gruppengespräche methodisch zu leiten, ohne sich dabei inhaltlich zu beteiligen und die Willensbildung der Gruppe zu beeinflussen:

- **Jede*r kommt zu Wort und jede Meinung ist wichtig:** Ein moderiertes Gespräch sollte sich in einer Atmosphäre der Offenheit und gegenseitigen Achtung und Akzeptanz abspielen.
- **Störungen haben Vorrang:** Dies bedeutet, dass sowohl rein organisatorische Störungen (z. B. Raum zu kalt oder zu warm, Teilnehmende sind müde oder hungrig usw.) als auch „atmosphärische“ Störungen unter den Teilnehmenden angesprochen werden dürfen und nach Möglichkeit ausgeräumt werden sollten.
- **Fehler sind erlaubt:** Die Angst vor einem Fehler oder einer unangenehmen Reaktion des Plenums darf auf keinen Fall dazu führen, dass ein vielleicht wichtiger Gedanke oder eine Frage nicht geäußert wird und verloren geht.
- **„Fasse dich kurz!“:** Die Gesamtzeit der Veranstaltung sollte auf das notwendige Minimum reduziert werden. Die goldene Regel, um dieses Ziel zu erreichen, heißt dabei: 2 Minuten pro Redebeitrag! Niemand sollte länger als 2 Minuten sprechen.

HANDLUNGSHILFE FÜR BETRIEBSRÄTE UND VERTRAUENSLEUTE

Viele weitere Methoden und Ansätze zur Beteiligung finden sich in der Handlungshilfe „Wir machen Beteiligung“.

NOTIZEN

INFORMIEREN

→ MEDIEN

→ ONLINE-KOMMUNIKATION

→ INFORMIEREN AUF VERSAMMLUNGEN

EINLEITUNG

Vertrauensleute nehmen als IG Metall im Betrieb aktiven Einfluss auf die Meinungsbildung. Sie informieren, tragen Informationen weiter, überzeugen und aktivieren. Vertrauensleutearbeit kann dabei viele Kommunikationswege und Kommunikationskanäle nutzen – wobei hier wie überall gilt: Die richtige Mischung macht's. Jede Maßnahme hat ihre Stärken und erst im Zusammenspiel kann gewerkschaftliche Kommunikation ihre volle Wirkung entfalten:

- Medien: Sie erreichen die ganze Belegschaft. Mit eigenproduzierten Medien können Vertrauensleute zur authentischen Stimme der Kolleg*innen ihres Betriebes werden.

- Online-Kommunikation: Sie ist der schnelle Weg, um zu informieren und zu beteiligen – immer aktuell und offen für Diskussionen und Austausch.

- Versammlungen: Sie gehören seit jeher zum Kern gewerkschaftlicher Gemeinschaft und Kommunikation. Sie ermöglichen den direkten Kontakt von Mensch zu Mensch, der durch Medien nicht zu ersetzen ist.

MEDIEN

IG Metall-Mitglieder und daher natürlich auch Vertrauensleute dürfen in ihrem Betrieb gewerkschaftliche Informationsmedien verteilen. Dieses Recht sollten Vertrauensleute unbedingt nutzen, denn damit machen sie die IG Metall im Betrieb sichtbar und stärken die eigene Position als Akteur im Betrieb – insbesondere wenn die Medien vom Vertrauenskörper selbst produziert wurden.

Die Betriebszeitung

Nach den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben Betriebsräte die Möglichkeit, die Belegschaft durch eine eigene Betriebszeitung zu informieren. Weil die Information der Beschäftigten zu den Rechten des Betriebsrats gehört, hat er einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Kosten dafür trägt. Das BAG argumentiert dabei allerdings mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

„… Es kommt … auf die konkreten Verhältnisse des einzelnen Betriebes an, insbesondere die Dringlichkeit einer Unterrichtung vor der nächsten ordentlichen Betriebsversammlung und die etwaige Unzulänglichkeit anderer Informationsmittel einerseits, sowie die Kostenbelastung für den Arbeitgeber andererseits. Diese Umstände hat der Betriebsrat abzuwägen, bevor er sich zur Herausgabe schriftlicher Informationen entschließt …“ (BAG vom 21.11. 78 – 8 ABR 85 78)

Der Vertrauenskörper sollte diese Möglichkeit nutzen und die Betriebsräte im Redaktionsteam unterstützen. Eine eigene Betriebszeitung kann zur zentralen Stimme der Beschäftigten im Betrieb werden:

Sie informiert aktuell über alle wichtigen Ereignisse und Themen. Sie schafft Identifikation mit dem eigenen Betrieb und mit der IG Metall. Sie gibt Betriebsrat, Vertrauensleuten, Mitgliedern und Beschäftigten die Gelegenheit, eigene Beiträge zu verfassen. Sie ist von Kolleg*innen für Kolleg*innen gemacht.

Um eine erfolgreiche Betriebszeitung zu machen, sollte man folgendes beherzigen:

- Die eigenen Anliegen und gleichzeitig den Leser im Blick haben: Was wollen wir für Botschaften senden? Was für Informationen braucht der Leser? Was liest er gerne? Diese Leitfragen sollten bei der Umsetzung einer Zeitschrift immer beachtet werden.
- Ein einprägsamer Titelkopf (Name und Logo der Zeitschrift): Der Name und die Gestaltung sollten eine klare Botschaft aussenden. Der Titelkopf sollte immer gleich sein und einen Wiedererkennungswert haben. Ein Bild als Ergänzung schafft noch mehr Interesse.
- Verständliche Texte, die auf den Punkt kommen: Texte immer von anderen gegenlesen lassen und wenn es Not tut auch kürzen. Und auch beim Schreiben gilt die Devise: Je kürzer und einfacher die Sätze, umso besser.
- Vielfalt ist Trumpf: Verschiedene Textformate (Meinungsartikel, Bericht, Interviews etc.), Bilder und Grafiken erfreuen die Leserin und den Leser. Nur die immer gleichen Texte zu sehen, langweilt dagegen.
- Bilder von Aktionen und Kolleg*innen: Bilder machen die Zeitung nicht nur bunt. Sie haben auch einen Informationswert, indem sie von Ereignissen, z. B. von Aktionen, berichten. Außerdem freuen sich die Kolleg*innen, wenn sie sich in der Zeitung entdecken.

§

BILD- UND PERSÖNLICHKEITSRECHTE

Bei Fotografien dürfen die Persönlichkeitsrechte und der Datenschutz nicht verletzt werden. Daher gleich beim Fotografieren die Einwilligung der Abgebildeten einholen. Bei Aktionen, an denen viele teilnehmen, am besten vorher ankündigen, dass Fotos geschossen werden.

- Mehrere Ausgaben im Jahr herausbringen: Eine Zeitung ist kein einmaliges Medium, sie erscheint mehrmals, am besten regelmäßig. Die Leser erwarten dies und freuen sich auf neue Ausgaben. Soweit genug zeitliche Ressourcen vorhanden sind, sollte die Betriebszeitung deshalb regelmäßig, am besten mehrmals im Jahr erscheinen.

Flyer und Flugblätter

Flyer und Flugblätter eignen sich ideal, um möglichst viele Kolleg*innen zu erreichen. Da sie vergleichsweise schnell zu entwickeln und zu produzieren sind, kann man mit ihnen zeitnah auf aktuelle Anlässe reagieren. Zudem fassen sie wichtige Informationen kurz und knapp zusammen und werden daher oft häufiger gelesen als umfangreiche Broschüren oder Zeitungen.

Die IG Metall bietet verschiedene Vorlagen an, mit denen ganz leicht selbst professionelle Flyer entwickelt werden können. Die Vorlagen sind ideal, weil sie gestaltet sind und Struktur sowie Textlänge vorgeben – und man dadurch automatisch gezwungen wird, sich kurz und knapp auszudrücken. Denn darauf kommt es bei einem Flyer an:

- Eine klare Struktur, die mit einem Blick zu erfassen ist
- Prägnante Überschriften, die die Botschaft auf den Punkt bringen
- Eine verständliche und knappe Zusammenfassung der Informationen

Aushänge am Schwarzen Brett und Plakatwerbung

Der Betriebsrat darf am Schwarzen Brett im Betrieb Aushänge machen – und auch der Vertrauenskörper darf dies nutzen, um mit Aushängen und Plakaten wichtige Botschaften zu transportieren oder Ankündigungen zu machen. Diese Gelegenheit sollte genutzt werden, um:

- auf wichtige betriebspolitische Themen aufmerksam zu machen,
- Aktionen, VK-Sitzungen, Stammtische und Versammlungen anzukündigen,
- zur Tarifbewegung zu mobilisieren,
- zur Vertrauensleutewahl zu mobilisieren oder Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen,
- für die IG Metall zu werben.

Beim Entwickeln von Plakaten und Aushängen gelten folgende einfache Regeln:

- Weniger ist mehr: Nur die wichtigsten Informationen gehören auf ein Plakat (Absender, Thema, Ort, Zeit etc.).
- Dies gilt auch für die Gestaltung: Nicht zu viele Grafikelemente verwenden – ein Logo und/oder große Überschriften reichen aus.
- Direkte und persönliche Ansprache wählen: „Mitmachen!“, „Wir laden euch ein …“ etc. Solche Aufrufe erzeugen Aufmerksamkeit und der Betrachter fühlt sich direkt angesprochen.
- Bilder verwenden: Ideal sind auch Fotos von Kolleg*innen (natürlich nur nach Absprache und Einwilligung!).

Pins, Buttons oder Bekleidung

Als Gewerkschafter ist es wichtig, Farbe zu bekennen. Pins, Buttons oder Bekleidung mit Gewerkschaftsbezug signalisieren: Wir sind selbstbewusst und bekennen uns zur IG Metall. Dies erhöht nicht nur die eigene Sichtbarkeit als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann im Betrieb und weist einen als Ansprechpartner aus.

AUSHÄNGE AM SCHWARZEN BRETT UND PLAKATWERBUNG

Zum gewerkschaftlichen Werberecht gehört auch die Befugnis, im Betrieb Plakate aufzuhängen. Dieses Recht ist durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt worden (Urteil vom 17.2.81). Sind die Plakate für die Bretter zu groß, wird man sich allerdings mit dem Arbeitgeber darüber verständigen müssen, an welcher Stelle im Betrieb Plakate aufgehängt werden dürfen.

Man gibt dadurch auch ein gutes Vorbild ab und bezieht gerade in Konfliktsituationen öffentlich Position.

Pins, Buttons und zum Beispiel T-Shirts mit eigenen Botschaften lassen sich heutzutage ganz einfach selbst produzieren. Im Internet gibt es viele preisgünstige Angebote dafür. Ansonsten ist natürlich die IG Metall vor Ort die Ansprechpartnerin Nummer eins.

SICHTBAR IM BETRIEB

Auch während der Arbeitszeit dürfen Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb an ihrer Arbeitskleidung Pins oder Buttons tragen, mit denen sie auf ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft oder auf bestimmte gewerkschaftliche Forderungen hinweisen (BAG vom 23.2.79). Diese dürfen allerdings keine Beschädigungen an der Arbeitskleidung (z. B. durch eine Nadel) hinterlassen.

IG METALL-MEDIENPORTAL

Im Medienportal des Aktivenportals gibt es viele Materialien, Fotos, Schaubilder oder Cartoons, die frei genutzt werden dürfen – für Betriebszeitungen, aber natürlich auch für Aushänge, Flyer oder andere Medien: **Aktivenportal › Aktive › Service › Medienportal**

NOTIZEN

ONLINE-KOMMUNIKATION

Das Internet gehört zum Alltag und ist natürlich auch Teil der Vertrauensleutearbeit. Fast jeder hat einen Computer oder ein Smartphone und kommuniziert über E-Mail oder Soziale Medien. Doch Online-Kommunikation ersetzt nicht das persönliche Gespräch. Eine begleitende Online-Kommunikation ist das ideale Instrument, um schnell und ohne viel Aufwand die betriebliche Öffentlichkeit zu informieren, miteinander in Kontakt zu treten und sich auszutauschen – innerhalb des Vertrauenskörpers, der Mitglieder oder der Belegschaft.

E-Mail und Newsletter

E-Mails und Newsletter eignen sich gut, um zentral Informationen an einzelne oder einen größeren Kreis von Personen zu versenden: Hierfür am besten einen Verteiler mit E-Mail-Adressen

NUTZUNG BETRIEBLICHER E-MAIL-ADRESSEN

Arbeitgeber können einer tarifzuständigen Gewerkschaft, also z. B. der IG Metall, grundsätzlich nicht verbieten, sich zu Werbe- und Informationszwecken per E-Mail an die Beschäftigten über deren betriebliche E-Mail-Adressen zu richten. Dieses Recht leitet sich von Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetztes ab. So urteilte das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 20. Januar 2009 (1 AZR 515/08) und erlaubt ausdrücklich die Kommunikation über betriebliche E-Mail-Adressen von Mitgliedern.

Für Streikaufrufe solltet ihr nicht die betriebliche E-Mail-Adresse der Mitglieder oder der Interessierten nutzen! Der Arbeitgeber muss seine digitale Infrastruktur nicht für den Arbeitskampf zur Verfügung stellen. Deshalb schreibt sie über ihre privaten E-Mail-Adresse an.

anlegen – von Kolleg*innen im VK, aber auch Mitglieder und Interessierten aus dem Betrieb. E-Mails oder Newsletter benötigen die Möglichkeit der „Abmeldung“ bzw. des „Opt-outs“. Daher solltet ihr einen Satz einfügen wie: „Wenn du Informationen und E-Mails dieser Art nicht mehr erhalten möchtest, schreibe uns das Stichwort „Nein“ per Mail. Danke.“ Oder ihr baut einen „Abmelde“-Button ein.

Messengerdienste

Messenger (z.B: WhatsApp, Signal usw.) sind gute Instrumente, um sich in einer Gruppe gemeinsam abzustimmen. Natürlich kann man auch mit einzelnen Personen chatten – die Gruppenchats sind aber die ideale Plattform, um sich zum Beispiel im Vorfeld einer Aktion gemeinsam abzustimmen oder gemeinsam einen Sachverhalt zu diskutieren.

KONTAKTDATEN

Am besten auf Versammlungen Listen mit der Bitte auslegen, sich mit Namen, E-Mail-Adresse und Telefonnummer (für WhatsApp) einzutragen. Achtet hier auf den Datenschutz und stellt sicher, dass die Daten nicht an Dritte weitergeben werden. Hier muss es möglich sein, sich wieder abzumelden.

Social Intranet – das digitale schwarze Brett

Viele Unternehmen bieten inzwischen eigene interne Soziale Austauschplattformen, so genannte Social Intranets. Hierüber könnt ihr hervorragend eigene digitale Angebote wie Videopodcasts, Einladungen zu Veranstaltungen von BR oder VL verbreiten. Ein eigener Bereich im Intranet für den BR kann auch vom VK genutzt werden: bspw. mit einem Link zur IG Metall-Webseite der Geschäftsstelle oder auf **igmetall.de.**

Facebook und Instagram

Mit Facebook, Instagram und Twitter („X“) kann man, je nach Zielgruppe, eine Vielzahl von Menschen erreichen. Es sind die beliebtesten sozialen Plattformen und ein Post (Beitrag) kann um ein Vielfaches multipliziert werden. Diese Reichweite von Facebook kann natürlich auch die Vertrauensleutearbeit nutzen. Allerdings sollten bei einer öffentlichen zugänglichen Facebook-Seite der Datenschutz und der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen gewährleistet sein.

SOCIAL MEDIA HANDLUNGSHILFE

Für weiterführende Informationen zur Online-Redaktion oder auch zum Datenschutz im Internet gibt es die Broschüre „Handlungshilfe für VL und BR“ – Nr. 18 „Social Media“.

IG Metall-Aktivenportal

Das IG Metall-Aktivenportal ist DIE Informationsquelle für Vertrauensleute und Funktionäre. Dort finden Aktive exklusiv alle wichtigen Informationen für ihre Arbeit:

- Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute – bekannt als „Rote Reihe“
- Medienportal mit Fotos, Grafiken und Logos für Deine IGM-Flyer und Präsentationen
- Informationen rund um Tarifergebnisse und -verträge sowie Berechnungshilfen
- Termine und aktuelle Berichte aus Deiner Branche
- Urteile aus dem Arbeits- und Sozialrecht
- Es gibt zudem eine eigene Seite für Vertrauensleute – mit allen wichtigen Informationen und Medien zur Vertrauensleutearbeit.

Dies sind nur einige Inhalte des Aktivenportals. Doch es gibt noch viel mehr Nützliches – es lohnt sich, auf der Seite zu stöbern!

SO KOMMST DU INS AKTIVENPORTAL

Gehe auf **igmetall.de/aktive** und lege dir ein Benutzer*innenkonto an. Achtung: Wenn du auf **igmetall.de** bereits ein Benutzer*innenkonto hast, kannst du Dich mit diesen Zugangsdaten einloggen.

Du willst aktuelle Infos?
Dann bestelle Dir unseren Newsletter und bekomme alles Wichtige direkt in dein Postfach.

- Zum Thema Vertrauensleute: **Aktivenportal › Mitbestimmen › Mitbestimmen im Betrieb › Vertrauensleute**

INFORMIEREN AUF VERSAMMLUNGEN

Versammlungen sind natürlich gute Gelegenheiten, um gewerkschaftliche Botschaften zu kommunizieren. Mit Berichten in Form von Reden kann auf Versammlungen umfassend informiert werden. Damit die Berichterstattung im zeitlichen Rahmen bleibt und geordnet verläuft, kann es nützlich sein, Redebeiträge vorher anzumelden, das Thema festzulegen und zeitlich zu begrenzen. Nichts ist ermüdender für Zuhörer als endlose Reden, insbesondere, wenn sie am eigentlichen Thema vorbeigehen. Reden sollten vielmehr einen echten Informationsmehrwert bieten, kurzweilig sein und vor allem Spaß machen – und zwar dem Zuhörer und dem Redner. Wer sich unsicher fühlt beim Reden, kann sich an der Checkliste auf der folgenden Seite orientieren.

Informationen und Botschaften können auf Versammlungen auch über Transparente, Filme, Infotafeln und Infostände vermittelt werden. Stände und Infotafeln können dabei auch zum direkten Bestandteil eines Versammlungsablaufs werden. In diesem Fall bietet es sich an, sie mit Vertrauensleuten zu besetzen, die dort Auskunft zu den jeweiligen Themen geben können.

REDEN HALTEN

- [ ] Das Thema analysieren, die wichtigsten Punkte herausarbeiten und eine kurze Argumentation entwickeln.
- [ ] Die Rede in Stichworten zusammenfassen. Wer sicher im freien Reden ist, braucht weniger Stichpunkte, wer sich unsicher fühlt, sollte mehr Stichpunkte notieren.
- [ ] Wenn möglich, die Rede mit einer kurzen Präsentation, einem Schaubild oder einem kleinen Film zum Thema unterstützen.
- [ ] Die Rede vor dem Spiegel, vor Freunden, Familie oder Kolleg*innen üben, auch um den Zeitbedarf zu klären.
- [ ] Ruhig und in kurzen, einfachen Sätzen sprechen – und komplizierte Satzkonstruktionen vermeiden.

ORGANISIEREN

- → STRATEGISCH VORGEHEN
- → ANLÄSSE NUTZEN
- → IG METALL-MATERIALIEN NUTZEN

EINLEITUNG

Vertrauensleute gewinnen, betreuen und binden IG Metall-Mitglieder. Sie schaffen die Basis für eine streik-, und kampagnenfähige Interessenvertretung – durch ihre tägliche Arbeit und mit Unterstützung von Instrumenten, die die Professionalisierung der Mitgliederentwicklung weiter vorantreiben:

- Mitgliederentwicklung organisieren: Mit der richtigen Strategie und wirksamen Maßnahmen können Vertrauensleute den Organisationsgrad im Betrieb stärken und neue Zielgruppen und Abteilungen erschließen.

- Mitgliederwerbegespräche: An den richtigen Anlässen und mit guter Gesprächsführung können unorganisierte Beschäftigte gewonnen werden.

STRATEGISCH VORGEHEN

Mitgliederentwicklung sollte gemeinsam und strategisch angegangen werden. Zu diesem Zweck macht es Sinn, die Mitgliederentwicklung zu einem festen Bestandteil der VK-Sitzungen zu machen.

Auf der Basis regelmäßiger Sitzungen kann geklärt werden:

- wie die Mitgliederentwicklung im Betrieb verläuft und
- welche Beschäftigten von wem bis wann im Rahmen der Mitgliederwerbung angesprochen werden.
- Zudem kann hier ein Erfahrungsaustausch zwischen den Werbern organisiert werden.

Um eine systematische Übersicht über die Mitgliederentwicklung und -verteilung im Betrieb zu erhalten, bietet es sich an, mit dem gewerkschaftlichen Betriebsplan zu arbeiten. In diesem wird die Verteilung der Mitglieder und Nichtmitglieder in den einzelnen Bereichen festgehalten, wodurch eine genaue Planung der Mitgliederansprache ermöglicht wird.

Der gewerkschaftliche Betriebsplan kann darüber hinaus zur Organisierung der Vertrauensleutearbeit, etwa zur Definition der Wirkungsbereiche im Vorfeld der Vertrauensleutewahlen genutzt werden. Informationen zum Betriebsplan gibt es:

- im Aktivenportal
- auf der Betriebsplan Webseite **www.mein-betriebsplan.de**
- und natürlich bei der IG Metall vor Ort.

WERBEGESPRÄCHE FÜHREN

- [ ] Eine passende Umgebung suchen: Eine Umgebung, wo ein konzentriertes Gespräch in einer guten Atmosphäre möglich ist – z. B. Pausenräume, Betriebsratsbüros etc.
- [ ] Ausreichend Zeit einplanen: Ein gutes Gespräch braucht seine Zeit. Und sich Zeit zu nehmen, signalisiert dem Gesprächspartner Wertschätzung.
- [ ] Bedürfnisse des Gesprächspartners erkennen: Ausgangspunkt für ein Werbegespräch sollten die Bedürfnisse und Wünsche der nicht organisierten Beschäftigten sein.
- [ ] Probleme ansprechen: Offen und kritisch Probleme im Betrieb ansprechen, sie dem anderen aber nicht „in den Mund legen".
- [ ] Nicht aufdringlich sein: Den anderen nicht mit allen Mitteln überreden wollen, sondern freundlich am Ball bleiben.
- [ ] Gegenargumente ernst nehmen: Die Person nicht abbügeln oder genervt auf ihre Zweifel reagieren, sondern ihre Argumente aufgreifen und wenn möglich entkräften.
- [ ] Aktiv zuhören und keine fertigen Lösungen anbieten: Den anderen aussprechen lassen, Raum für eigene Gedanken geben und durch Nachfragen zum Nachdenken anregen.
- [ ] Überzeugend sein: Nur von Dingen sprechen, von denen man selbst überzeugt ist.
- [ ] Ehrlich sein: Zugeben, wenn man etwas nicht weiß – und Zusagen vermeiden, die man nicht einhalten kann.
- [ ] Verständlich sein: Klar und verständlich formulieren und komplizierte, lange Sätze vermeiden.
- [ ] Professioneller Abschluss: Tritt jemand nicht ein: Für das Gespräch danken. Die Zeit für den Eintritt war also noch nicht „reif", stattdessen einen neuen Termin vereinbaren. Tritt jemand ein: Das Dankeschön nicht vergessen.

ANLÄSSE NUTZEN

Es gibt regelmäßige, konkrete Anlässe, die zur Mitgliedergewinnung genutzt werden können:

- Begrüßungsrunden: JAV-Mitglieder sollten die neuen Auszubildenden im Rahmen von Begrüßungsrunden als neue Mitglieder gewinnen. Der IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertretung am besten vor den Begrüßungsrunden aktive Unterstützung bei der Mitgliedergewinnung anbieten.
- Ausbildungsende: Viele Ausgebildete treten aus der IG Metall aus, weil sich ihr Mitgliedsbeitrag beim Übergang in den Beruf erhöht. Es gibt allerdings die besseren Argumente dafür, Mitglied zu bleiben. Deswegen aktiv auf Ausgebildete zugehen und sie überzeugen – und sie in ihrer neuen Abteilung willkommen heißen.
- Analog von Begrüßungsrunden für die neuen Auszubildenden kann auch eine Auslernendenrunde durchgeführt werden.
- Neue Mitarbeiter*innen: Es gehört zum guten Ton, neue Kolleg*innen zu begrüßen. Das ist ein guter Gesprächsanlass, um sie für die IG Metall zu gewinnen.
- Betriebliche Konflikte: In Konfliktsituationen halten die Menschen zusammen – und lassen sich überzeugen, solidarisch zu sein und der IG Metall beizutreten. Bei der Planung einer betrieblichen Kampagne sollte deshalb Mitgliedergewinnung unbedingt zum Aktionsplan gehören!
- Tarifbewegungen: Tariferfolge liefern Entgelterhöhungen, bessere Arbeitsbedingungen und gute Argumente für eine Mitgliedschaft. Der unmittelbare Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, der sich während einer Tarifbewegung besonders deutlich darstellt, sollte zur Mitgliedergewinnung genutzt werden.

IG METALL MATERIALIEN NUTZEN

Sollte es keinen gegebenen Anlass für ein Gespräch geben, kann man sich den Anlass auch einfach selbst schaffen: Einen IG Metall-Flyer zu einem aktuellen Thema zur Hand nehmen und verteilen. Das ist der perfekte Gesprächseinstieg. Darüber hinaus liefern die Materialien selbst gute Argumente für einen Beitritt zur IG Metall und haben sogar oft noch ein Mitgliedsformular beigefügt, das gleich an Ort und Stelle ausgefüllt werden kann.

Dabei gilt: Je enger sich die Werbematerialien auf die konkrete Situation im Betrieb oder die Zielgruppe beziehen, umso besser. Hierfür gibt es bei der IG Metall vor Ort wie auch im Extranet jeweils die richtigen Materialien für eine passgenaue Ansprache: **www.extranet.igmetall.de › Mitglieder**

MOBILISIEREN

- → THEMA UND BOTSCHAFT
- → STRATEGIEENTWICKLUNG
- → KOMMUNIKATION UND AKTIONEN

EINLEITUNG

Vertrauensleute machen aktive Gewerkschaftspolitik im Betrieb und können über eine mobilisierende betriebliche Kampagne drängende Probleme in Angriff nehmen, betriebliche Vorhaben durchsetzen oder die Tarifbewegung unterstützen:

- Mit „heißen“ Themen, die möglichst viele Kolleg*innen betreffen, lassen sich dementsprechend viele Unterstützer gewinnen.
- Mit starken Botschaften erreicht man die Kolleg*innen und mobilisiert sie.
- Mit der richtigen Strategie kann der Vertrauenskörper Mitglieder und Beschäftigte hinter sich versammeln und Druck aufbauen.
- Mit regelmäßiger Kommunikation informiert, beteiligt und aktiviert man die Belegschaft.
- Mit Aktionen steigert man den Druck auf den Arbeitgeber und führt eine Kampagne zum Erfolg.

THEMA UND BOTSCHAFT

Einer erfolgreichen betrieblichen Kampagne sollte ein „heißes Thema“ zugrunde liegen. Ein Thema, das ein echtes Anliegen der Kolleg*innen im Betrieb ist.

Starke und mobilisierungsfähige Themen sind:

- Kollektive Themen: Das Problem sollte möglichst viele Kolleg*innen betreffen oder zumindest für alle im Betrieb nachvollziehbar sein.
- Emotionalisierbare Themen: Das Gerechtigkeitsempfinden der Kolleg*innen sollte angesprochen werden, das Thema muss den Leuten am Herzen liegen.
- Sichtbare Themen: Wichtig ist auch, dass das Thema/Problem für alle im Betrieb klar erkennbar ist.
- Gewinnversprechende Themen: Je nach Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im Betrieb sollte das gewählte Thema nicht zu groß sein. Wer noch nie vorher eine Auseinandersetzung geführt hat, sollte nicht überfordert werden, um Enttäuschungen zu vermeiden. Gewinnbare, kleinere Themen führen dagegen zu Erfolgen und legen damit die Basis für spätere, größere Auseinandersetzungen.

Das Thema sollte dabei mit einer Botschaft verbunden werden. Diese Botschaft sollte klar verständlich sein, die unterschiedlichen Adressaten erreichen können und die Botschaft der Gegenseite vorwegnehmen und neutralisieren.

Botschaften zielen dabei auf folgende Kommunikationspartner:

1. Der Vertrauenskörper: Alle Beteiligten müssen wissen, was genau die gemeinsame Botschaft ist – und auch, was wann kommuniziert werden soll/darf/muss.

2. Die betriebliche Öffentlichkeit: Die Kolleg*innen im Betrieb müssen mitgenommen werden. Dazu sollten sie von Anfang an verstehen und von dem überzeugt werden, was der Vertrauenskörper will. Sie sollen wissen, was das mit ihnen zu tun hat und wie sie mitmachen können.

3. Der Gegner: Der Arbeitgeber muss wissen, was der Vertrauenskörper will, dass er stark und bereit ist, seine Forderungen durchzusetzen. Wichtig ist, sich genau zu überlegen, ob und wann beispielsweise Gesprächs- oder auch Kompromissangebote sinnvoll sein können.

STRATEGIEENTWICKLUNG

Wie bei jedem größeren Vorhaben, das der Vertrauenskörper angeht, sollte auch bei betrieblichen Kampagnen eine schrittweise Vorgehensweise mit klaren und messbaren Zielen und einem vorbestimmten zeitlichen Rahmen festgelegt werden.

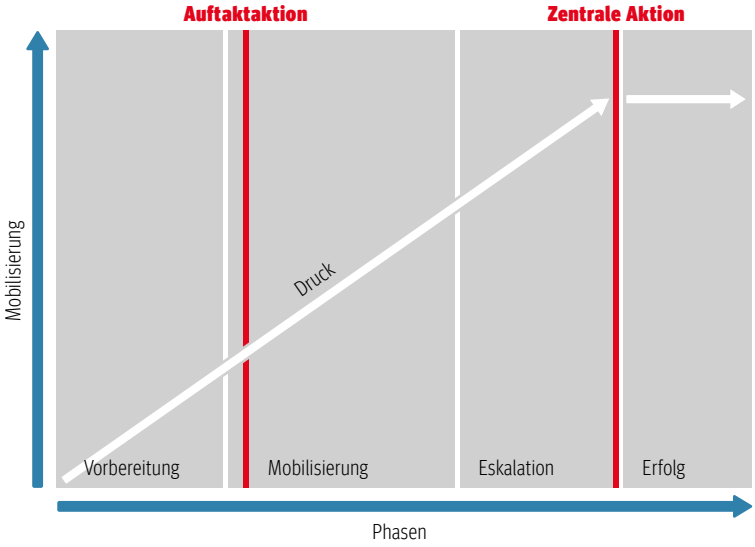
Das zentrale Element der betrieblichen Kampagnenführung bildet der Spannungsbogen, der eskalierende Phasen des Druckaufbaus vorsieht, um das Ziel der Kampagne zu erreichen. Um diesen Spannungsbogen herzustellen, sollten am Anfang der betrieblichen Kampagne:

- verschiedene Stufen des Druckaufbaus diskutiert und festgelegt werden,
- Aktionsideen mit unterschiedlichen Eskalationsstufen gesammelt werden,
- die begleitende und unterstützende Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb geplant werden,
- Gegenreaktionen des Arbeitgebers zu den einzelnen Stufen antizipiert werden und überlegt werden, wie damit umgegangen werden soll.

Jede Kampagne sollte dabei vorsichtig und freundlich starten, um möglichst viele Menschen mitzunehmen. Zugleich kann es vorteilhaft für die spätere Mobilisierung sein, wenn der Arbeitgeber nicht reagiert oder das Anliegen gar rigoros abschmettert.

Insgesamt muss sichergestellt sein, dass jeder Schritt gut begründet und für die eigenen Leute sowie die Öffentlichkeit nachvollziehbar ist. Entsprechend sollten die Reaktionen auf jede einzelne Maßnahme in den Vertrauenskörper zurückgespielt werden.

Phasen des Druckaufbaus



KOMMUNIKATION UND AKTIONEN

Kommunikation

Für die Kommunikation in der Kampagne kommen grundsätzlich alle Formen der betrieblichen Kommunikation und Beteiligung wie Flugblätter, Aushänge, Online-Medien, Befragungen und Versammlungen usw. in Frage (siehe Kapitel „Informieren“, S. 120 und „Beteiligung“, S. 104).

Das wichtigste Mobilisierungsinstrument in der Vertrauensleutearbeit ist allerdings die direkte Kommunikation mit den Kolleg*innen: Nur im persönlichen Kontakt und Gespräch können Beziehungen aufgebaut werden, Kolleg*innen nachhaltig beteiligt und schließlich aktiviert werden. Um dies zu erreichen, gibt es eine ganz einfache Gesprächsstrategie entlang folgender Schritte:

WUT: Themenfindung

Im ersten Schritt geht es darum, Fragen zu stellen, zuzuhören, Probleme zu ergründen und sich einfühlend in die Gesprächspartner hineinzuversetzen. Durch eine offene Frageform ergründet man den Kern des Problems:

- Wie ist die Arbeitssituation?
- Bist du zufrieden, beschäftigt dich etwas?
- Was würdest du verändern, wenn du die Möglichkeit hättest?

Hoffnung: Botschaft
Im zweiten Schritt gilt es, Verständnis zu signalisieren sowie Respekt gegenüber der Gesprächspartnerin bzw. dem Gesprächspartner zu zeigen. Am besten von Beispielen erzählen, in denen andere Kolleg*innen genauso empfinden. So wird den Gesprächspartnern klar, dass ihre Probleme keine Einzelfälle sind. Wichtig ist, sich nicht in eine Negativspirale verwickeln zu lassen, sondern zu versuchen, die Denkweise der Gesprächspartner zu verändern – Hoffnung und Mut zu machen:

- Dein Anliegen kann ich gut nachvollziehen – du bist damit nicht alleine!
- Wie können wir dich als Gewerkschaft unterstützen?
- Gemeinsam können wir etwas verändern, wir müssen zuerst gemeinsam …

Aktion: Verabredung
Der dritte Schritt beginnt mit einer Zusammenfassung des Gesprächs: das Problem noch mal ansprechen, Lösungen aufzeigen und zu einer gemeinsamen Handlung einladen:

- Bist du bereit, Mitglied zu werden?
- Würdest du das Problem gerne gemeinsam mit uns angehen und etwas tun?
- Kommst du zum nächsten Treffen, zu unserem nächsten Warnstreik, zu unserer nächsten Aktion?

Ziel des 1:1-Gespräches ist es, die Kollegin oder den Kollegen als Mitglied oder Aktive*n zu gewinnen. Darum braucht man eine Form der verbindlichen, aktiven Zusage – egal wie niedrigschwellig diese ist.

Wie zum Beispiel:

- den Eintritt der Kollegin, des Kollegen in die IG Metall,
- die Verabredung zu einem weiteren Gespräch,
- die Zusage, am nächsten Treffen oder Mitgliederversammlung teilzunehmen.

Aktionen

Neben der Kommunikation bilden betriebliche Aktionen das zentrale Mittel, um ausreichend Druck für eine Forderung herzustellen.

Beispiele hierfür sind:

- Unterstützende Aktionen – Infostände, Unterschriftenlisten, das Tragen von T-Shirts, Buttons, Pins mit der Botschaft der betrieblichen Kampagne oder auch öffentliche Abstimmungen (z. B. mit Klebepunkten auf Wandzeitungen) usw.
- Vermittelnde Aktionen – Verbreitung der Kampagnenbotschaft über Bodenplakate, Botschaftswürfel, Transparente, Haftzettel, Türhänger usw., öffentlichkeitswirksame Übergabe von Forderungen an den Arbeitgeber
- Darstellende Aktionen – wie selbstproduzierte Filme, Theater, Flashmobs an belebten Orten usw.

NOTIZEN

ANHANG

→ MATERIALIEN FÜR VERTRAUENSLEUTE

→ LEGENDE

MATERIALIEN FÜR VERTRAUENSLEUTE

Eure Digitalzentrale für erfolgreiche Betriebspolitik

Auf www.teamigmetall.de findet ihr alles rund um die Wahlen als auch die Arbeit der Vertrauensleute als auch der Betriebsräte.

Vertrauen – Handreichung gute Vertrauensleutearbeit

Die Handreichung „Vertrauen“ erzählt von Vertrauensleuten aus ganz Deutschland. Persönliche Geschichten, Reportagen und Interviews mit Beispielen für gute Vertrauensleutearbeit – die alle eines gemeinsam haben: Sie zeigen aktive Kolleg*innen, die eine starke Gemeinschaft bilden und gute Arbeit gestalten.

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit

In der Präambel heißt es: „Das wichtigste Arbeitsfeld der IG Metall ist der Betrieb. Hier bilden die Vertrauensleute das Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Denn Vertrauensleute gewährleisten die gewerkschaftliche Meinungs- und Willensbildung. Sie garantieren Mitglieder-nähe und organisieren solidarisches und kollektives Handeln im Betrieb.“

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Methoden und Ansätze

In dieser Broschüre haben wie euch einige Anregungen für die VL-Arbeit zusammengestellt. Von wie kann ich die Mittagspause für die Qualifizierung von Vertrauensleuten nutzen bis hin zur Check-liste für die Suche nach passenden Kandidat*innen zur VL- Wahl.

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute
Von Arbeitszeit bis zum Wirtschaftsausschuss:
Die Rote Reihe der IG Metall

Aktivenportal › Mitbestimmen › Mitbestimmen im Betrieb › Betriebsratsarbeit › Rote Reihe

Wir machen Öffentlichkeitsarbeit.
Gute Beispiele und erprobte Werkzeuge für die betriebliche Kommunikation. Kommunikation ist alles und ohne Kommunikation ist alles nichts. Die Broschüre zeigt, wie Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb erfolgreich angepackt werden kann. Diese Broschüre soll dazu inspirieren, neue Ideen und Tipps in die tägliche Arbeit einzubeziehen.

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Wir machen Beteiligung
Eine Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute. Die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten ist dann besonders erfolgreich, wenn sie die Leute im Betrieb einbezieht. Wie Beteiligungsprozesse gut gelingen können, zeigt die Handreichung „Wir machen Beteiligung“. Die Broschüre liegt in der zweiten überarbeiteten Auflage vor.

Aktivenportal › Mitbestimmen › Vertrauensleute

Noch keinen Vertrauenskörper im Betrieb?
Hilfe und Unterstützung rund um die Wahl von Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb gibt es bei der örtlichen Geschäftsstelle:

igmetall.de › über-uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

LEGENDE

Tipps für die Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleute-Richtlinien

Hintergrundinformationen

Checklisten für die Praxis

Rechtshinweise und Paragraphen

Web-Links und Materialien

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand 1. Vorsitzende: Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Marco Schmidt, IG Metall Vorstand,
FB Betriebspolitik, Ressort Aktive im Betrieb,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: vertrauensleute@igmetall.de

Redaktion: Tobias Wölfle, Heike Madan, Inga Neumann

Erstkonzeption, redaktionelle Unterstützung und Gestaltung:
PHENO Kommunikation Berlin
Überarbeitung durch: Typostil

Druckerei:
Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG
Frankfurter Straße 168, D-34121 Kassel

3. Überarbeitete Auflage, Februar 2024
Produkt-Nr.: 1000629A

Bildverweise:
Stephen Petrat, Thomas Range, Annette Hornischer, Thomas Pirot

TEAM
IG METALL
Vertrauensleute