

VL-Dialog

Kommunikation, Kompetenz und Verantwortung

Aufgaben und Rechte der Vertrauensleute in Betrieb und Gewerkschaft

Inhalt

	Miteinander aktiv	5
	Dialog	6
	Aufgaben	8
	Gewerkschaftsleistung und	
	Gewerkschaftsbeitrag	10
	Gewerkschaftlicher Betriebsplan	10
	Schwerpunktthemen der Vertrauensleutearbeit	
	in den Personengruppen	12
	Werbung von Mitgliedern	13
	Tarifverträge	14
	Tarifarbeit	15
	Auszug aus den Richtlinien	
	für die Tarifpolitik	16
	Zusammenarbeit Vertrauensleute und Bezirk	18
	Zusammenarbeit Vertrauensleute und Betriebsräte	18
	Experten in eigener Sache	19
	Vorbereitung und Durchführung	
	von Betriebsversammlungen	19
	Informationssysteme	20
	Mitglieder	20
	Vertrauensleute	20
	Betriebsratsmitglieder,	
	Jugend- und Auszubildendenvertreter,	
	Schwerbehindertenvertrauensleute	20
	Geheimhaltung	20
	Wirtschaftsausschuss	21
	Gewerkschaftssekretäre/Gewerkschaftssekretärinnen	21
	Wahlen	22
	Vertrauenkörpervorstand	23
	Wahl	23
	Profil	24
	Sitzung des Vertrauenkörpers	24
	Vertrauensleuteversammlungen	24
	Protokolle	25
	Weiterbildung	26
	Rechte	28
	Anhang	
	Auszug aus der Satzung der IG BCE	30
	Richtlinie Vertrauensleute	31
	Vertrauensleute-Vereinbarung zwischen dem	
	Bundesarbeitgeberverband Chemie	
	und der IG BCE	36
	Tarifverträge (Auszüge)	37
	IAO-Abkommen 135	38
Grafiken		
Aufbau des Vertrauenkörpers		
im Betrieb	6	
Die Organisationsstruktur		
der IG BCE	7	
Funktionen und Aufgaben		
der Vertrauensleute	8	
Wie bekommen wir		
unsere Informationen?	9	
Gewerkschaftliche Betriebspläne	11	
Der Vorrang von Gesetz		
und Tarifvertrag	14	
Gewählte Vertrauensleute		
und Betriebsräte bilden den		
Vertrauenkörper	23	



● Miteinander aktiv

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,



ihr seid die gewählten Vertreter der Mitglieder unsere Gewerkschaft im Betrieb. Dazu gratuliere ich euch herzlich!

Durch euer Engagement habt ihr das Vertrauen eurer Kolleginnen und Kollegen erworben, die mit euch zusammenarbeiten. Vertrauensleute vertreten ihre Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaftsgremien. So ist durch eure Tätigkeit gewährleistet, dass jedes Mitglied der IG Bergbau, Chemie, Energie an allen wichtigen Entscheidungsprozessen der Organisation beteiligt ist.

Aktive Vertrauensleute sind die Botschafter der IG Bergbau, Chemie, Energie. Sie nehmen die Anregungen und Forderungen der Kolleginnen und Kollegen auf und vertreten diese in der IG Bergbau, Chemie, Energie. Sie informieren in ihrem Wirkungsbereich über die Ziele und Positionen der Gewerkschaft. Sie machen ihre Kollegen mit den Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer vertraut, klären über Gesundheitsschutz, Unfallverhütung und Betriebssicherheit auf und achten auf die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

Stärke und Durchsetzungskraft der IG Bergbau, Chemie, Energie wird auch an der Zahl unserer Mitglieder gemessen. Deshalb werben aktive Vertrauensleute regelmäßig bei den Kolleginnen und Kollegen in ihrem Umfeld und informieren sie über die Leistungen und Erfolge unserer Gewerkschaft sowie über aktuelle Themen auf betrieblicher und gesellschaftspolitischer Ebene. Werte wie Solidarität und soziale Gerechtigkeit sind nicht unmodern, im Gegenteil, sie stehen im Fokus einer friedlichen, globalen und demokratischen Gesellschaftsordnung.

Die IG Bergbau, Chemie, Energie bietet dem Einzelnen einmalige und konkurrenzlose Leistungen: Solidarität und die Gemeinschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer findet er nur in der Gewerkschaft. In die IG Bergbau, Chemie, Energie kann sich jeder Arbeitnehmer einbringen, Frau und Mann, unabhängig von Partei, Religion und Hautfarbe kann er unsere Ziele mit formulieren und bei uns mitmachen, um konkrete Verbesserungen im Betrieb und der Gesellschaft zu erreichen – für sich selbst und alle Kolleginnen und Kollegen.

Für die gewerkschaftliche Tätigkeit werden Vertrauensleute professionell unterstützt. Sie haben Ansprechpartner im Betrieb, in den Bezirken, Landesbezirken und der Hauptverwaltung, die ihnen mit Rat und Tat helfen können.

Wir haben für Vertrauensleute viele interessante Seminarangebote der Bezirke, Landesbezirke und unserer drei eigenen Bildungszentren, um sie in der praktischen Gewerkschaftsarbeit weiterzubilden.

Vertrauensleute können ihr Wissen aus dem Erfahrungsaustausch zwischen den Vertrauenskörpern ziehen, durch die Kommunikation untereinander, aus den verschiedenen Internetangeboten unserer Gewerkschaft lernen und besonders aus dem Bildungsmaterial, das speziell auf ihre Aufgaben ausgerichtet ist.

Durch euer Engagement seid ihr Vorbild für die Kolleginnen und Kollegen. Bleibt mit ihnen in regelmäßigem Kontakt, sprecht mit ihnen, steckt sie mit eurer Begeisterung für die gute und gerechte Sache an, denn wir brauchen auch ihre Beteiligung, ihr Wissen, ihr Können und ihre Mitgliedschaft.

Vertrauensleute sind wesentlich an der Gestaltung der IG Bergbau, Chemie, Energie und ihrer Akzeptanz beteiligt. Für euren täglichen Einsatz danke ich euch! Für eure gewerkschaftliche Arbeit wünsche ich euch die richtige Mischung aus Gelassenheit, Energie und Verantwortung, die für ein gutes Gelingen notwendig ist. Glück auf!

Mit freundlichen Grüßen



Michael Vassiliadis
Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstandes der IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 4, Organisation – Bildung
– Vertrauensleute/Ortsgruppen

Dialog

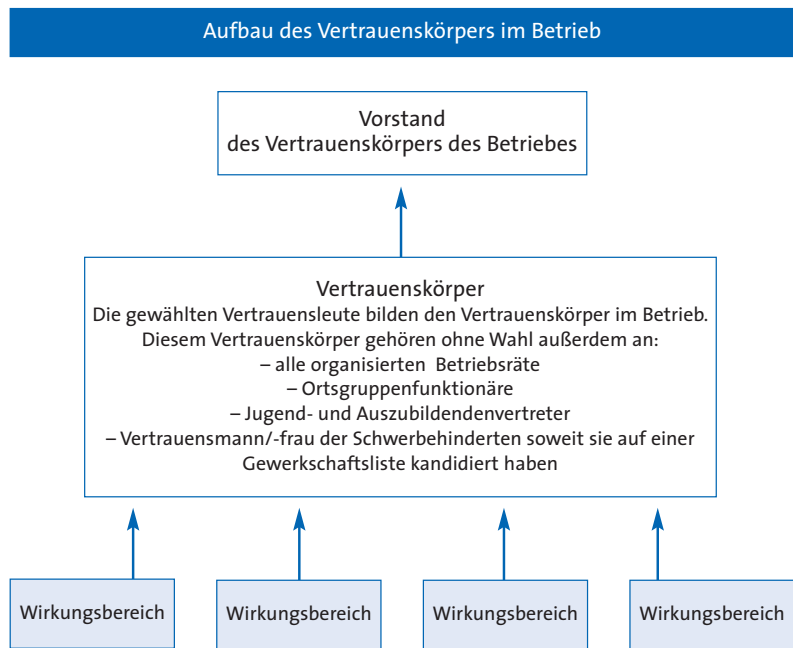
Die Mitbestimmung hat Deutschland erfolgreich gemacht. Sie ist die Grundlage für ein sozialpartnerschaftliches Miteinander und ein zentrales Element unserer Wirtschaftsordnung. Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften geht es um die bestmögliche Vertretung ihrer Interessen in allen wichtigen Entscheidungen des Unternehmens gegen den alleinigen Verfügungsanspruch der Kapitaleseite.

Die gewerkschaftlichen Ziele in tarif-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Fragen sind die Ergebnisse aus Diskussionen, Abstimmungen und Wahlen. Für eine wirksame Interessenvertretung ist deshalb eine enge Wechselbeziehung zwischen den Mitgliedern und den Gremien der IG BCE erforderlich.

Die Mitglieder in der IG Bergbau, Chemie, Energie sind über ihre Vertrauensleute an allen wichtigen Entscheidungsprozessen der Organisation beteiligt. Vertrauensleute vertreten sie im Betrieb und in den verschiedenen Gremien unserer Gewerkschaft. Dadurch ist gewährleistet, dass die Wünsche der Mitglieder über ihre Vertrauensleute in diesen Gremien zum Tragen kommen. Die Gremien ihrerseits geben ihre Vorstellungen und Entscheidungen wiederum über die Vertrauensleute an die Mitglieder weiter.*

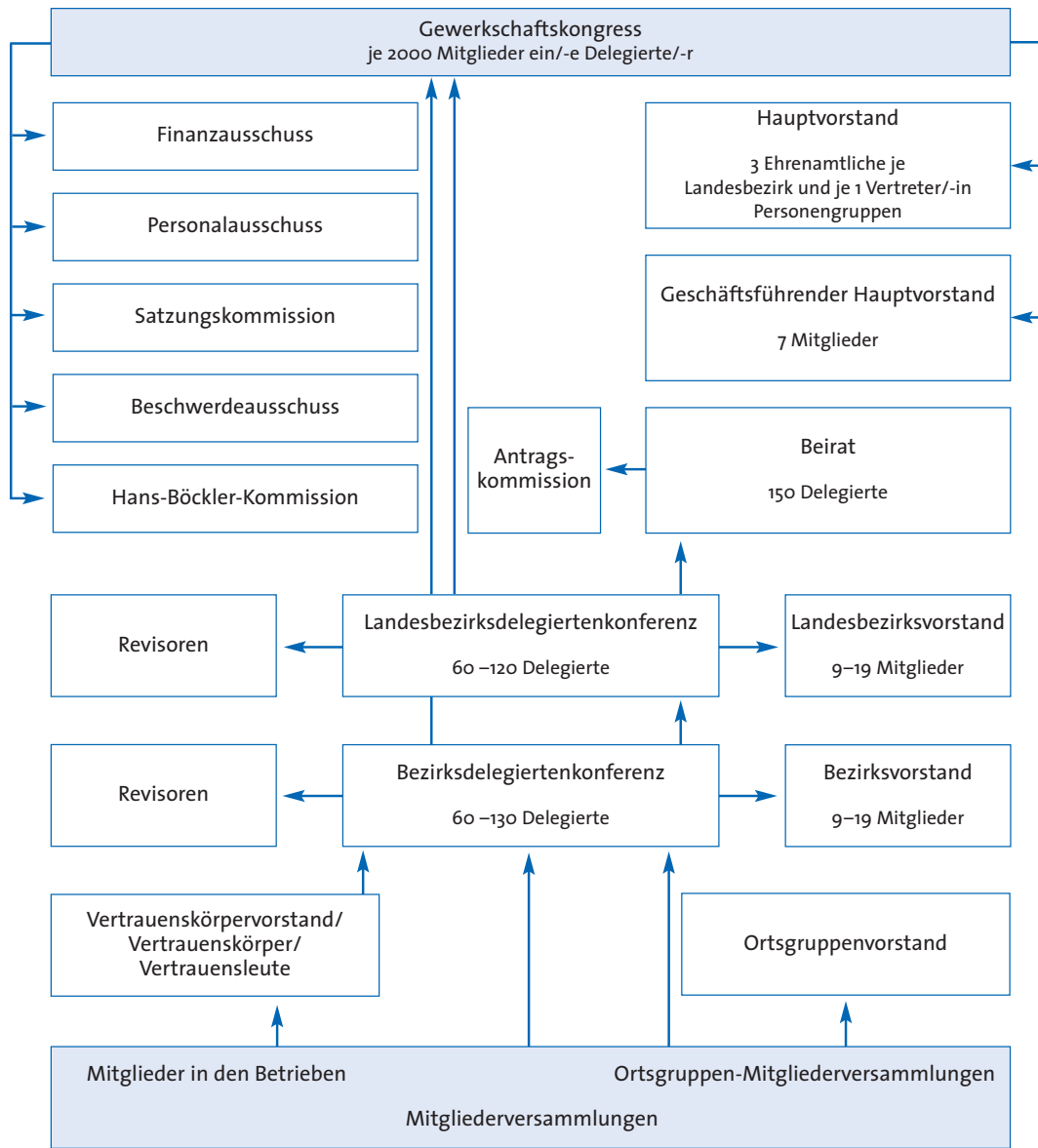
Vertrauensleute sind idealerweise über den gesamten Betrieb verteilt, auf Berufsgruppen, Personalgruppen, Nationalitäten, nach Tätigkeiten und Funktionen. Die gewählten und die »geborenen« Vertrauensleute bilden den gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. Durch diesen Zusammenschluss mit einem gewählten Vertrauenskörpervorstand wird im Betrieb ein stabiles organisatorisches Fundament gegründet. Die organisierte Gruppe ist die Basis für eine wirksame gewerkschaftliche Arbeit.

**In §28 unserer Satzung wird als Auftrag der Organisation erklärt, dass in allen Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute zu wählen sind, und dass diese Vertrauensleute bei der innergewerkschaftlichen Willensbildung mitwirken.*

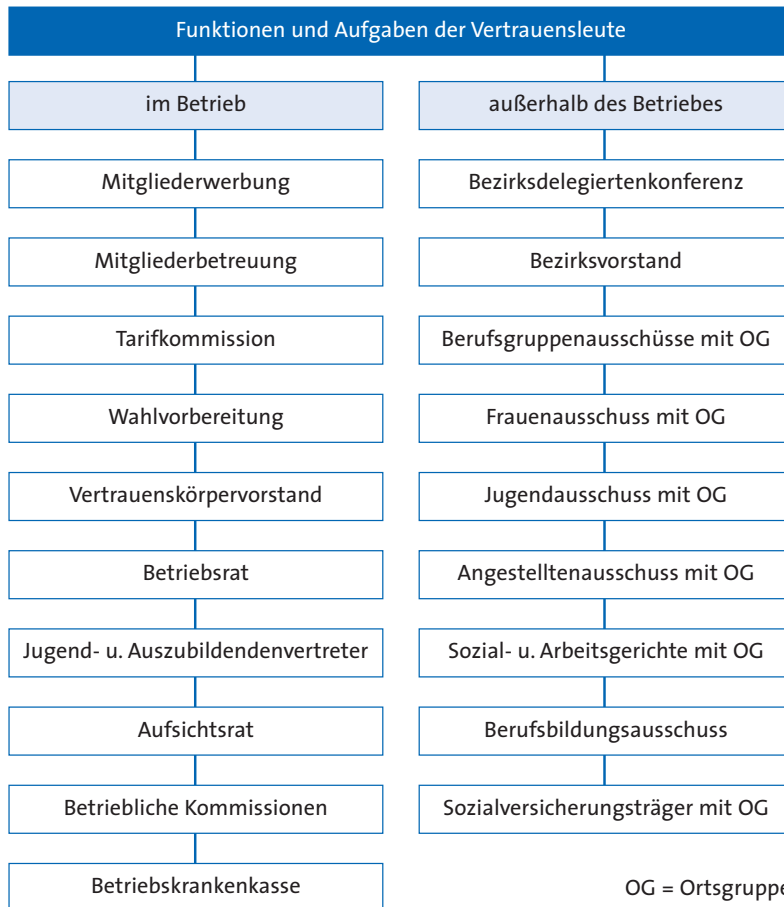


Mitglieder in den einzelnen betrieblichen Wirkungsbereichen wählen ihre Vertrauensleute.

Die Organisationsstruktur der IG Bergbau, Chemie, Energie



→ Wahl von Delegierten, Vorständen, Ausschüssen, Kommissionen



OG = Ortsgruppe

● Aufgaben

Vertrauensleute müssen sowohl die Mitglieder informieren und überzeugen als auch die nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen. Sie sollen in den Einzelnen den Willen zu einem sozial engagierten Verhalten wecken. Ihre besondere Aufgabe ist es, die Beziehung der Mitglieder zur Organisation zu festigen. Dabei kommt es darauf an, Solidarität und ein Wir-Gefühl zu entwickeln. Die Mitglieder sollen sich als Gewerkschaft erleben und dazu bereit sein, sich für gewerkschaftliche Forderungen persönlich einzusetzen.

Die Vielfalt der Auffassungen zu Themen der Gewerkschaftspolitik macht unsere Stärke aus. In einer demokratischen Organisation steht erst am Ende einer Diskussion eine Entscheidung an. Eine solche Mehrheitsentscheidung muss dann von allen Mitgliedern unterstützt werden.

Vertrauensleute achten auf die Einhaltung von Vorschriften. Bei Verletzungen geltender Vorschriften, müssen sie für Abhilfe sorgen, meistens geschieht dies unter Einschaltung des Vertrauenskörpers und des Betriebsrates.

Die IG Bergbau, Chemie, Energie schützt ihre Vertrauensleute bei Maßregelungen durch Arbeitgeber und sorgt dafür, dass sie ihre Aufgaben im Betrieb erfüllen können.

Wer informieren will, muss informiert sein. Deshalb sollten Vertrauensleute alle wichtigen gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kennen. Die entsprechenden Unterlagen kann man sich bei dem Vertrauenskörpervorstand, dem Betriebsrat oder in der Bezirksleitung beschaffen.

Die Komplexität politischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge erfordert, dass die IG BCE ihren Mitgliedern im Rahmen der allgemeinen Aufklärungsarbeit Entscheidungshilfen gibt. Dies geschieht zu einem wesentlichen Teil über die gewerkschaftlichen Publikationen.

Die Information der Belegschaft über aktuelle gewerkschaftliche Vorgänge, die Darstellung gewerkschaftlicher Positionen, ist eine wesentliche Aufgabe der Vertrauensleute. Dafür geben wir Publikationen zur Verteilung heraus und informieren die Medien über unsere Ziele und Aktivitäten.

Der regelmäßige Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen ist das A und O, er schafft eine dauerhafte Verbindung zwischen den Gewerkschaftsmitgliedern und der Organisation. Eine persönliche Verteilung von gewerkschaftlichen Publikationen ist eine gute Gelegenheit Kontakt aufzunehmen und ein Gespräch anzuknüpfen. Durch eine mangelhafte Betreuung gehen Mitglieder verloren.

Gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb, dort Flugblätter, Zeitungen und Broschüren zu verteilen, ist unser Recht. Die Art und Weise, wie wir unsere eigenen Druckerzeugnisse anbieten, entscheidet häufig darüber, ob das Angebot von den Mitgliedern angenommen wird. Informierte Vertrauensleute sind in der Lage, bei der Verteilung unserer Publikationen mit ihren Kolleginnen und Kollegen über den Inhalt zu diskutieren.

Konfliktauslösende Sachverhalte im Betrieb müssen immer erläutert und diskutiert werden, denn dadurch kann der Meinungsbildungsprozess vorangetrieben und der Vereinzelungsstrategie des Arbeitgebers ein gemeinsames gewerkschaftliches Handeln entgegengesetzt werden.

Die Wirkungsbereiche der Vertrauensleute sind identisch mit ihren Wahlkreisen. In größeren Wirkungsbereichen können auch zwei oder mehr Vertrauensleute zuständig sein. In diesem Fall teilen sie sich ihre gewerkschaftliche Arbeit nach Absprache auf.

Es gibt eine Reihe von Vorurteilen, die den Eintritt in die Gewerkschaft erschweren. Bestimmte Argumente kehren immer wieder. Darüber müssen Vertrauensleute genau informiert sein, um sachlich richtig und überzeugend argumentieren zu können. Die IG Bergbau, Chemie, Energie und der Deutsche Gewerkschaftsbund geben dazu Zeitungen, Zeitschriften, Flugblätter und andere schriftliche Informationen heraus. Die kleine Broschüre »Warum Mitglied der IG BCE werden?« sollten Vertrauensleute ebenso wie Aufnahmescheine immer in der Tasche haben.

Bei Neueinstellungen ist eine besonders enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten wichtig. Gerade mit neuen Gewerkschaftsmitgliedern ist ein Meinungsaustausch über betriebliche und gewerkschaftliche Themen nötig.

Organisationsgrundlage für die Werbung im Betrieb kann der gewerkschaftliche Betriebsplan sein. Die Broschüre »Mitglieder werben mit System« ist ebenfalls ein gutes Hilfsmittel bei der Planung von Mitglieder-Werbeaktionen.



Gewerkschaftsleistung und Gewerkschaftsbeitrag

Die IG BCE ist eine einflussreiche Gewerkschaft, die gehört wird, die Ideen einbringt und die demokratische Gesellschaft in Deutschland tatkräftig mitgestaltet. Die Ziele sind eindeutig: Die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder. Die gewerkschaftlichen Leistungen werden in der Tarifpolitik erkennbar und in vielen günstigen betrieblichen, sozialgesellschaftlichen, und wirtschaftspolitischen Veränderungen.

Die Anerkennung der Satzung schließt die Zahlung des satzungsgemäßen Beitrages ein. Über die Verwendung der Beitragsgelder müssen die verantwortlichen Funktionäre den Delegiertenkonferenzen und dem Gewerkschaftskongress Rechenschaft geben. Gewählte ehrenamtliche Revisoren prüfen regelmäßig alle Ein- und Ausgaben. Die Kontrolle durch die Mitglieder gewährleistet eine zweckentsprechende Verwendung der Gelder.

Gewerkschaften ohne finanzielle Stärke sind kein ernsthafter Verhandlungspartner für die Arbeitgeber. Nur weil dies klar ist, und man sich auf gleicher Augenhöhe begegnen kann, werden die meisten Tarifverträge auf dem Verhandlungswege durchgesetzt. Arbeitskämpfe wie Streiks müssen aber als letztes Druckmittel erhalten bleiben. Das ist nur glaubhaft, wenn die finanziellen Mittel dazu auch vorhanden sind. Die dafür erforderlichen Rücklagen werden im Interesse aller Mitglieder sicher und nutzbringend angelegt.

Gewerkschaftlicher Betriebsplan

Die genaue Kenntnis der Arbeitsplätze und Betriebsabteilungen ist eine Voraussetzung für eine effektive Gewerkschaftsarbeit. Einen schnellen Überblick erhält man, wenn die Unterlagen systematisch zu einem gewerkschaftlichen Betriebsplan zusammengestellt werden. In dem Plan werden die Grundinformationen für alle Vertrauensleute, für den Vertrauenskörpervorstand und den Betriebsrat erfasst.

Aus dem Betriebsplan sollte auch das Organisationsverhältnis hervorgehen. Vertrauensleute wissen wie viele Kolleginnen und Kollegen in ihrem Wirkungsbereich beschäftigt sind; vom Bezirk können sie erfahren, wer von ihnen gewerkschaftlich organisiert ist. Der Plan sollte regelmäßig aktualisiert werden.

Siehe nebenstehende Beispiele.

Anmerk.: Die Abteilungen Sortierung, Formerei und Plattenfabrik arbeiten in zwei Schichten.

Betriebsabteilung evtl. Haustelefon	Schicht	organi- sierte Arbeit- nehmer	Wirkungs- bereich	Vertrauensleute	evtl. spezielle Aufgaben	Betriebsräte Jugend- und Auszu- bildendenvertreter Schwerbeh.-Vertr.	deren spezielle Zuständigkeiten und Aufgaben
Sortierung (254)	Früh Spät Normal	20 20 5	1 } 2	Walter Müller Heinz Wagner	VKV-Vors./WiA Publikationen	Ernst Hanke Anton Bauer Lotte Viertel	BR BR BR
Formerei (673)	Früh Spät Normal	8 4 4	3 } 4	Franz Goll Detlef Groß	VKV	Heinz Fritsche	BR
Plattenfabrik (243)	Früh Spät Normal	86 80 48	{ 5 6 7 { 8 9 10 { 11 12	Harald Hohenberg Hermann Moorhoff Peter Ehlers Werner Altmüller Gerhard Sperner Klaus Harig Elisabeth Klatt Jürgen Grages	Publikationen Publikationen Pflege Infothek	Ömer Batur Öczan Saglam Hans Meister Karl Günster Willi Saul	BRT/WiA BR Schwerbeh.-VM BR-Vors./VKV/WiA
Handwerker	Normal	24	13	Martina Grafen		Martin Knutte Walter Ebels	JAV/VKV BR
Nachbearbeitung (163)	Normal	24	14	Doris Venske	VKV/WiA		
Lager (145)	Normal	16	15	Helmut Matthies			
Verwaltung	Normal	37	16 17	Karin Brennecke Heinz Brand	Pflege Infothek	Ludwig Hoffmann	stellv. BR-Vors./WiA
		376	17				

Betriebsabteilung	Beschäftigte Arbeiter	Organisierte Arbeiter	Beschäftigte Angestellte	Organisierte Angestellte	Beschäftigte insgesamt	Organisierte insgesamt	Unorganisierte insgesamt
Sortierung	m 19 w 20 insg. 39	m 19 w 20 insg. 39	m 6 w — insg. 6	m 6 w — insg. 6	m 25 w 20 insg. 45	m 25 w 20 insg. 45	m — w — insg. —
Formerei	m 20 w — insg. 20	m 16 w — insg. 16	m — w — insg. —	m — w — insg. —	m 20 w — insg. 20	m 16 w — insg. 16	m 4 w — insg. 4
Plattenfabrik	m 150 w 140 insg. 290	m 110 w 81 insg. 191	m 26 w 6 insg. 32	m 20 w 3 insg. 23	m 176 w 146 insg. 322	m 130 w 84 insg. 214	m 46 w 62 insg. 108
Handwerker	m 27 w — insg. 27	m 24 w — insg. 24	m — w — insg. —	m — w — insg. —	m 27 w — insg. 27	m 24 w — insg. 24	m 3 w — insg. 3
Nachbearbeitung	m 17 w 7 insg. 24	m 15 w 7 insg. 22	m 2 w — insg. 2	m 2 w — insg. 2	m 19 w 7 insg. 26	m 17 w 7 insg. 24	m 2 w — insg. 2
Lager	m 2 w — insg. 2	m 2 w — insg. 2	m 15 w 20 insg. 35	m 12 w 2 insg. 14	m 17 w 20 insg. 37	m 14 w 2 insg. 16	m 3 w 18 insg. 21
Verwaltung	m — w — insg. —	m — w — insg. —	m 17 w 33 insg. 50	m 16 w 21 insg. 37	m 17 w 33 insg. 50	m 16 w 21 insg. 37	m 1 w 12 insg. 13
Insgesamt	m 235 w 167 insg. 402	m 186 w 108 insg. 294	m 66 w 59 insg. 125	m 56 w 26 insg. 82	m 301 w 226 insg. 527	m 242 w 134 insg. 376	m 59 w 92 insg. 151

Schwerpunkthemen der Vertrauensleutearbeit in den Personengruppen

Frauen

- Kolleginnen für die gewerkschaftliche Arbeit interessieren, sie als Mitglieder gewinnen.
- Weibliche Mitglieder zur gewerkschaftlichen Mitarbeit und zur Übernahme von Funktionen ermuntern.
- Beteiligung möglichst vieler Vertrauensfrauen in der Vertrauensleuteversammlung erreichen.
- Information über Ziele der gewerkschaftlichen Frauenarbeit geben.
- Die Vorbereitung und Durchführung von Frauenversammlungen im Betrieb.
- Zur Mitarbeit im Bezirksfrauenausschuss auffordern und daraus entstehenden Aufgaben im Betrieb unterstützen.
- Unterstützung der Arbeit der Betriebsräte, insbesondere zu den speziellen Problemen weiblicher Arbeitnehmer.
- Durchführung der Beschlüsse des Vertrauenskörpervorstandes.

Angestellte

- Interessen der Angestellten ermitteln und im Rahmen gewerkschaftlicher Ziele vertreten.
- Die Angestellten zur aktiven Teilnahme in der Organisation anregen.
- Die Auffassung der Gewerkschaft vor den Angestellten im Betrieb vertreten.
- Wahlen für die Angestellten-gremien vorbereiten, besonders die Angestelltenkonferenz des Bezirks.
- Den Betriebsrat allgemein, besonders aber bei der Vertretung der spezifischen Interessen der Angestellten, unterstützen.
- Den Angestelltenausschuss des Bezirkes informieren und beraten.

Junge Arbeitnehmer

- Junger Kolleginnen und Kollegen werben.
- Über gewerkschaftliche Ziele und Aktionen informieren.
- Die politische Willensbildung der Jugendlichen fördern.
- Für die Jugendarbeit, besonders für die Jugendbildungsarbeit der Gewerkschaften werben.
- Die Interessen der Jugendlichen in Anträgen an die Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Betriebsrat, den Bezirksjugendausschuss und die Bezirksjugenddelegiertenkonferenz vertreten.
- Nominierung der gewerkschaftlichen Kandidaten für die Jugend- und Auszubildendenvertreterwahl.
- Wahl der Delegierten zu Jugenddelegiertenkonferenzen und Nominierung der Vertreter in den Bezirksjugendausschuss.
- Die Beschlüsse des Vertrauenskörpervorstandes bzw. des Vertrauenskörpers durchführen.

Für die erfolgreiche Jugendarbeit im Betrieb ist eine möglichst enge Zusammenarbeit zwischen Jugendvertrauensleuten, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Betriebsrat erforderlich. Sie kann sicherstellen, dass die besonderen Interessen der Jugendlichen gewahrt werden und die Solidarität zwischen jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen in allen betrieblichen Fragen hergestellt wird.

Ausländische Arbeitnehmer

Mehr als die Hälfte der im Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie, Energie beschäftigten ausländischen Kolleginnen und Kollegen ist organisiert. Sie sind eine wichtige Gruppe für unsere Gewerkschaft.

Vertrauensleute sollten bei ihrer Tätigkeit berücksichtigen, dass ausländische Kolleginnen und Kollegen mit mangelnden Deutschkenntnissen ein Informationsdefizit haben können; darum sollten sie Gelegenheit herstellen, um sie zu informieren und mit ihnen zu sprechen.

Die IG Bergbau, Chemie, Energie gibt Mitteilungsblätter in den wichtigsten Sprachen für die ausländischen Mitglieder zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht sowie Tarifpolitik heraus; wichtige gesellschaftliche und politische Ereignisse in Deutschland, aber auch in den jeweiligen Heimatländern unserer Mitglieder werden behandelt.

Werbung von Mitgliedern

Tipps zur Vorbereitung von Mitglieder-Werbeaktionen

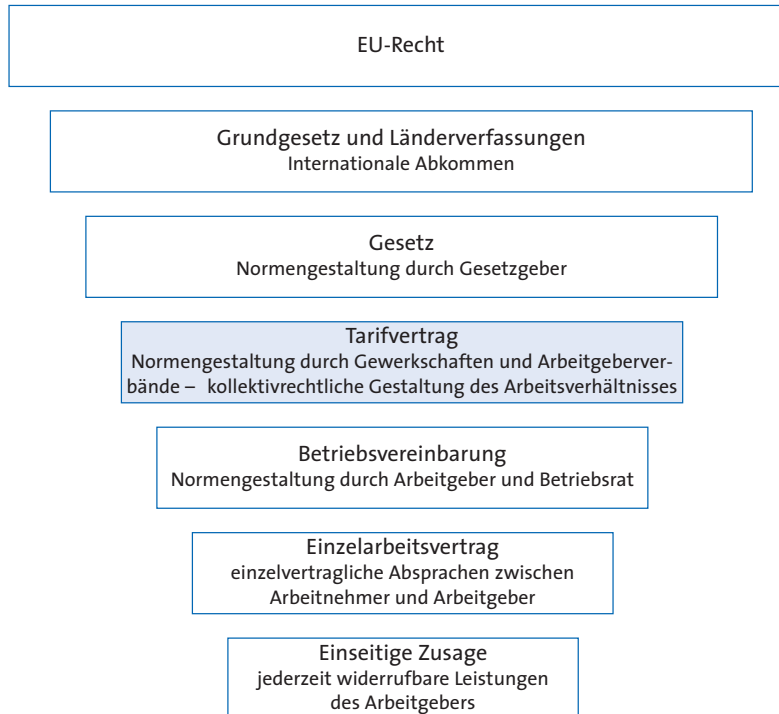
1. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute verschaffen sich einen genauen Überblick über die organisierten und nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen nach Abteilungen und Arbeitsgruppen.
2. Zuständigkeiten werden klar geregelt: Wer beteiligt sich an der Werbeaktion? Welche Kolleginnen und Kollegen – ohne gewerkschaftliche Wahlfunktion im Betrieb – beteiligen sich an der Werbeaktion? Wer spricht mit wem und wer wirbt wen?
3. Die Teilnehmer der Mitglieder-Werbeaktion machen sich mit Beitrittsargumenten vertraut. Dafür sind evtl. besondere Schulungen durch den Bezirk erforderlich.
4. Alle organisatorischen und technischen Fragen werden mit dem Bezirk abgesprochen.
5. Zweckmäßig ist die Bildung eines betrieblichen Mitgliederwerbeausschusses unter der Federführung des Vertrauenskörpervorstandes, der die Aktionen leitet und koordiniert.

Den Vertrauensleuten der IG Bergbau, Chemie, Energie ist klar, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft allen Vorteile bringt, sei es durch die solidarisch erzielten Erfolge, die allen zugute kommen oder durch tatkräftige Unterstützung im Einzelfall. Über Erfolge zu informieren und neue Mitglieder zu werben, ist eine der wichtigsten Aufgaben aller Gewerkschafter, vor allem aber aller haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre der IG BCE.

Plakate, Aushänge und Infotheken werben für die IG BCE. Sie müssen regelmäßig gepflegt und aktualisiert werden. Am besten ist es, wenn dafür in der Vertrauensleuteversammlung klare Zuständigkeiten festgelegt werden.



Der Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag im Verhältnis zu Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung



Tarifverträge

Die Gewerkschaften haben sich das Recht, für ihre Mitglieder Tarifverträge abzuschließen, schwer erkämpfen müssen. Der einzelne Arbeitnehmer hat im Arbeitsverhältnis die viel schwächere Position gegenüber dem Unternehmer. Seine Position kann er nur stärken, wenn er nicht als Einzelner, sondern zusammen mit den anderen Arbeitnehmern dem Unternehmer gegenübertritt. Ausdruck dieses Grundgedankens ist das Recht der Gewerkschaften, kollektive Arbeitsverträge – Tarifverträge – abzuschließen.

Tarifverträge haben Vorrang vor Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen. Davon kann abgewichen werden, wenn dies der Tarifvertrag durch eine Öffnungsklausel ausdrücklich zulässt.

Die Tarifverträge werden von den Gewerkschaften und den zuständigen Arbeitgeberverbänden, bzw. mit einzelnen Arbeitgebern als Haustarife, abgeschlossen.

Tarifgebunden sind nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Die Arbeitnehmer, die Mitglieder der entsprechenden Gewerkschaft sind, und der Arbeitgeber als Einzelvertragschließender oder als Mitglied im Arbeitgeberverband.

Die Mitglieder müssen über ihre tarifvertraglichen Rechte aufgeklärt werden, d. h. der Vertrauensmann muss die Tarifverträge interpretieren können. Bei Unsicherheiten über die richtige Anwendung einzelner tarifvertraglicher Bestimmungen sollte zur Sicherheit im Bezirk nachgefragt werden.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen greifen im hohen Maße in Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein. Alle Vertrauensleute sollten sich über die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen genau informieren und eine Kopie der geltenden Betriebsvereinbarungen in ihren Unterlagen haben. Zumindest sollte aber jeder wissen, bei wem er die Unterlagen einsehen kann.

Die für die IG BCE geltenden Tarifverträge kann man meistens nach folgenden Formen unterscheiden:

1.

Lohn- und Gehaltstarifverträge bzw. Entgelttarifverträge

Sie enthalten die Geldbeträge, die für die Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltgruppen zu zahlen sind.

2.

Lohn- und Gehalts- bzw. Entgelttarifverträge

Sie enthalten die Lohn- und Gehalts- bzw. Entgeltgruppen und die Tätigkeitsmerkmale, nach denen sich bestimmt, in welcher Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppe der Arbeitnehmer einzugruppiert ist.

3.

Manteltarifverträge

Sie enthalten in der Regel Bestimmungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Zuschläge für besondere Leistungen, Erschwernisse, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, gegebenenfalls die Urlaubsregelung einschließlich des Urlaubsgeldes sowie viele Verfahrensvorschriften.

Tarifarbeit

Bei der Information über das Tarifgeschehen tragen Vertrauensleute eine große Verantwortung. Sie müssen sowohl die Zielvorstellungen als auch die Ergebnisse vor den Mitgliedern im Betrieb vertreten.

Aus den Satzungs- und Richtlinienbestimmungen wird deutlich, dass den Vertrauensleuten das Recht der Wahl der Tarifkommissionsmitglieder und die Möglichkeit der konkreten Beteiligung am Tarifgeschehen eingeräumt ist. Die Vertrauensleute haben zwar keine unmittelbaren Entscheidungskompetenzen – diese Kompetenzen liegen bei den Tarifkommissionen und beim Hauptvorstand, der die Gesamtverantwortung für die Tarifpolitik trägt – doch sie beteiligen sich bei der Aufstellung der Forderung wie auch in der Vermittlung des Verlaufs der Tarifverhandlung gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern.

Die Vertrauensleute erfüllen nach den Richtlinien für die Tarifarbeit die Funktion eines Mittlers und Trägers des Willens der Gewerkschaftsmitglieder. Das bedeutet, dass die jeweilige Meinung der Gewerkschaftsmitglieder im Wirkungsbereich des Vertrauensmannes die Grundlage für ihn sein muss. Um diese Meinungen kennen zu lernen sind regelmäßige Gespräche mit den Mitgliedern notwendig.

Wollen Vertrauensleute qualifiziert über tarifpolitische Dinge diskutieren, müssen sie gut informiert sein. Ein Mitglied der Tarifkommission muss in der Lage sein, auf – sich während der Tarifverhandlungen ergebende neue Sachverhalte – schnell zu reagieren. Die Suche nach einem Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Auffassungen der Tarifparteien ist eine wesentliche Aufgabe der Tarifkommission.

Die IG BCE bietet besondere Schulungsangebote zur Tarifarbeit für Vertrauensleute an.

VI. Vertrauenskörper

Rechtzeitig vor Beginn von Tarifverhandlungen sind mit Unterstützung der zuständigen Bezirke Versammlungen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den jeweiligen Tarifbereichen durchzuführen.

1. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute diskutieren als Träger und Übermittler des Willens der Gewerkschaftsmitglieder die tarifpolitischen Vorstellungen.
2. Die Ergebnisse dieser Diskussion werden von den Vorständen der gewerkschaftlichen Vertrauenskörper zusammengefasst und über die Bezirke an die zuständige Landesbezirksleitung und an den Vorstandsbereich Tarifpolitik – Humanisierung weitergeleitet.
3. Der/Die Verhandlungsführer/-in trägt diese Beratungsergebnisse der zuständigen Tarifkommission vor. Die Tarifkommission bezieht sie in ihre Überlegungen und Entscheidungen mit ein.
4. Die Verhandlungs- und Abschlussvollmacht der Tarifkommissionen bleibt in den Grenzen, wie sie sich aus den Tarifrichtlinien und der Satzung ergeben, unberührt.
5. Wenn es der Ablauf der Tarifverhandlungen erfordert und ermöglicht, werden Zwischen-, Teil- oder Endergebnisse bei den Vertrauensleuten zur Diskussion gestellt.
6. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind verpflichtet, Informationen der Gewerkschaft an die Gewerkschaftsmitglieder weiterzuleiten sowie Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen den Mitgliedern im gewerkschaftlichen Sinne zu erläutern.

VII. Tarifkommissionen

1. Für den Geltungsbereich von Tarifverträgen werden Tarifkommissionen gebildet.
2. Die Zahl der Mitglieder der Tarifkommissionen richtet sich nach der Größe und Bedeutung des Tarifbereiches.

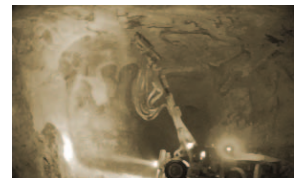
Bei der Verteilung der Tarifkommissionsmitglieder soll unter Einbeziehung der Organisationsbereiche (Landesbezirke, Bezirke), der Sparten und der Gruppen (Angestellte, Frauen, Jugend) die Organisationsstruktur und das Organisationsverhältnis entsprechend berücksichtigt werden.

3. Handelt es sich um überregionale Tarifverträge, so erfolgt die Festlegung der Zahl der Kommissionsmitglieder und deren Aufschlüsselung durch den Vorstandsbereich Tarifpolitik – Humanisierung im Einvernehmen mit den beteiligten Organisationsstellen.
4. In allen anderen Fällen erfolgt die Festlegung der Zahl der Kommissionsmitglieder und ihre Verteilung auf die Bezirke durch den Landesbezirksvorstand im Einvernehmen mit den beteiligten Organisationsstellen. Hinsichtlich der Verteilung gilt VII. Ziffer 2 entsprechend.
5. Der Bezirksvorstand beschließt entsprechend der Aufschlüsselung bzw. Verteilung, wie die Wahl der Tarifkommissionsmitglieder durch die Vertrauensleuteversammlungen zu erfolgen hat.

6. Entsprechend der Aufschlüsselung bzw. Verteilung werden die Tarifkommissionsmitglieder in Vertrauensleuteversammlungen gewählt. Sie bedürfen der Bestätigung durch den jeweilig zuständigen Bezirksvorstand.

Für jedes Tarifkommissionsmitglied ist ein Ersatzmitglied zu wählen. Kann ein Kommissionsmitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so hat das Ersatzmitglied Teilnahme- und Stimmrecht.

7. In die Tarifkommissionen können sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitglieder gewählt werden, jedoch müssen die ehrenamtlichen in der Mehrheit sein.
8. Der/Die Verhandlungsführer/-in hat das Recht, Fachleute, Experten und Vertreter von Sondergruppen hinzuzuziehen.
9. In jedem Kalenderjahr, das dem Jahr eines ordentlichen Gewerkschaftskongresses folgt, werden die Kommissionsmitglieder nach den vorstehenden Bestimmungen neu gewählt; Wiederwahl ist zulässig.
10. Kommissionsmitglieder müssen durch den Bezirksvorstand abberufen werden, wenn sie:
 - a) nicht mehr dem entsprechenden Tarifbereich angehören;
 - b) nicht mehr vom Vertrauen getragen sind.
11. Scheiden Mitglieder der Tarifkommission während einer Legislaturperiode aus, so sind sie durch Nachwahlen zu ersetzen.
12. Die Tarifkommissionen können zur Erleichterung der Verhandlungsführung kleine Kommissionen bilden. Dabei können auch Personen entsprechend der Ziffer 8 berücksichtigt werden.
13. Die Beschlüsse der Tarifkommissionen werden mit einfacher Mehrheit der Anwesenden gefasst. Der/Die Verhandlungsführer/-in hat Stimmrecht. Stimmgleichheit bedeutet Ablehnung.
14. Die Tarifkommissionen sind verpflichtet, bei ihren Beschlüssen die Richtlinien und Anweisungen des Hauptvorstandes zu beachten. Der/Die Verhandlungsführer/-in ist berechtigt, Beschlüsse der Tarifkommissionen auszusetzen und den Hauptvorstand anzurufen, insbesondere dann, wenn er/sie der Meinung ist, dass gegen bindende Beschlüsse gewerkschaftlicher Gremien verstoßen wird.
15. Die Beratungen in den Tarifkommissionen sind in dem Umfang vertraulich zu behandeln, wie der/die Verhandlungsführer/-in sie als vertraulich bezeichnet.
16. Erklärungen über den Verlauf der Kommissionsberatungen und der Verhandlungen gegenüber der Öffentlichkeit und gegenüber der anderen Tarifvertragspartei können nur die Verhandlungsführer/-innen oder die von ihnen Beauftragten abgeben.



Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Bezirk

Vertrauensleute sind die Repräsentanten der IG BCE in ihrem Wirkungsbereich. Sie wissen das ihre Gewerkschaft nicht allein der Bezirk, der Landesbezirk, der Hauptvorstand, sondern vor allem die Mitglieder mit ihren Interessen sind.

Der Bezirk ist dafür verantwortlich, dass

- in den Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute tätig werden,
- die Vertrauensleute mit Informationen und Material versorgt werden,
- die Vertrauenskörpervorstände regelmäßig Zusammenkünfte der Vertrauensleute einberufen,
- erforderliche technische Hilfsmittel zur Verfügung stehen, nach Absprache Einladungen zu Sitzungen gefertigt und Referenten bestellt werden. Der Bezirk beteiligt sich durch Entsendung eines Gewerkschaftssekretärs an der Vertrauensleutearbeit.

Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten

Arbeitnehmer haben heute eine Vielzahl von Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, z. B. auch über Betriebsräte und in Aufsichtsräten. Vertrauensleute sollen Betriebsräte und Aufsichtsräte bei ihrer schwierigen Arbeit unterstützen. Umgekehrt informieren Betriebsräte und Aufsichtsräte die Vertrauensleute über ihre Arbeit. So kommt es zu einem wirkungsvollen Dialog zwischen den gewerkschaftlichen und den gesetzlichen (nach dem Betriebsverfassungsgesetz) Interessenvertretungsorganen.

Vertrauensleute ermitteln in ihren Wirkungsbereichen den Willen der Gewerkschaftsmitglieder. Nach Diskussion und Festlegung der zu vertretenden Standpunkte im Vertrauenskörper können die gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder die so gefundenen Auffassungen in die Betriebsratsarbeit einbringen.

Der Betriebsrat und die Vertrauensleute schützen die Arbeitnehmer und setzen sich für Verbesserungen zu ihren Gunsten ein. Durch ein abgestimmtes Vorgehen von Betriebsrat und Vertrauenskörper können leichter und schneller Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht werden. Dadurch wird auch die gewerkschaftliche Stärke im Betrieb deutlich. Die Beschäftigten fühlen sich gut vertreten, und das Gefühl der Zusammengehörigkeit – Solidarität – wird gestärkt. Dem Unternehmer wird auf diese Weise demonstriert, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertrauensleute hinter dem Betriebsrat stehen.

- Gemeinsames Vorgehen sichert Erfolge!
- Vertrauenskörper und Betriebsrat sind dann am wirkungsvollsten, wenn sie sich sinnvoll ergänzen. Wenn der Betriebsrat durch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes eingeschränkt wird, kann der Vertrauensmann noch handeln.
- Wichtige Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit von Betriebsrat und Vertrauenskörper ist ein regelmäßiger Informationsaustausch.



Experten in eigener Sache

Die Grundidee von »Experten in eigener Sache« ist die Öffnung der Betriebsratsarbeit. Dadurch kann der Betriebsrat sich direkt mit den Vorstellungen und Ideen der Beschäftigten auseinandersetzen. Umgekehrt bekommen insbesondere die Vertrauensleute die Möglichkeit auf die Willens- und Entscheidungsprozesse der Betriebsräte Einfluss zu nehmen.

Mit diesem Konzept will die IG BCE eine durchgängige Mitbestimmung erreichen – vom Arbeitsplatz des Betroffenen über die Vertrauensleute, Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsräte bis hin zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Wenn wir die Hinzuziehung von Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2, Satz 3 BetrVG offensiv nutzen, dann haben wir die Möglichkeit:

- die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und Beschäftigten zu verbessern,
- die Beschäftigten in die Gestaltung betrieblicher Entscheidungen einzubeziehen, d. h. Mitarbeiterbeteiligung praxisorientiert umsetzen,
- Vertrauensleute und Beschäftigte frühzeitig an der Beratung und Lösung von Problemen in ihrem Beschäftigtenbereich zu beteiligen.

Vorbereitung und Durchführung von Betriebsversammlungen

Eine zentrale Aufgabe im Betrieb ist die Vorbereitung und Durchführung der viermal in einem Jahr stattfindenden Betriebsversammlungen und eventueller Teil- und Abteilungsversammlungen.

An den Betriebsversammlungen nehmen die Arbeitnehmer des Betriebes, ein Sekretär der IG Bergbau, Chemie, Energie, der Arbeitgeber und möglicherweise ein Vertreter seines Verbandes zu seiner Beratung teil.

Die Betriebsversammlung wird vom Betriebsrat einberufen. Die Leitung der Versammlung hat der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes Betriebsratsmitglied. Im Betriebsverfassungsgesetz steht, welche Themen in Betriebsversammlungen behandelt werden können.

In jeder Betriebsversammlung erstattet der Betriebsrat einen Tätigkeitsbericht. Der Arbeitgeber muss mindestens einmal im Jahr einen Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes geben. Dabei muss er auch über das Personal- und Sozialwesen informieren.

Bei der Vorbereitung einer solchen Versammlung ist es sinnvoll, im Rahmen der allgemeinen Ziele konkrete Einzelziele herauszuarbeiten. Sollten die gesetzten Ziele nicht sofort erreicht werden, können die Punkte in der nächsten Betriebs- und Abteilungsversammlung wieder angesprochen werden, mit den gleichen Zielsetzungen – aber mit einer anderen Taktik.

Neben der inhaltlichen Vorbereitung darf auch die formale Planung einer Betriebsversammlung nicht vernachlässigt werden. Im Wesentlichen kümmert sich darum der Betriebsrat. Trotzdem müssen Vertrauensleute wissen, wie dieser Teil der Vorbereitung der Betriebsversammlung abläuft.

Tipps:

■ **Rechtzeitige Terminplanung:** Es muss sichergestellt werden, dass alle Beteiligten, insbesondere auch ein Sekretär der IG Bergbau, Chemie, Energie, an der Betriebsversammlung teilnehmen können.

■ **Im Betriebsrat werden die Tagesordnung der Betriebsversammlung und der Bericht des Betriebsrats vorbereitet.** Der Bericht des Betriebsrats sollte möglichst alle aktuellen Arbeitsbereiche beinhalten.

■ **Sowohl die Tagesordnung als auch der Bericht des Betriebsrats werden im Vertrauenskörper diskutiert.** So kann eine Diskussion in der Betriebsversammlung vorbereitet werden. Es fällt allen Vertrauensleuten leichter, in der Betriebsversammlung mitzudiskutieren, wenn sie vorher den Bericht des Betriebsrats im Wesentlichen kennen.

■ **Lebhafte und interessante Diskussionen auf Betriebsversammlungen kommen immer dann zustande,** wenn Betriebsrat und Vertrauenskörper die Betriebsversammlung umfassend vorbereitet haben.

● Informationssysteme

Eine effektive Gewerkschaftsarbeit im Betrieb setzt eine umfassende Kommunikation voraus. Alle Vertrauensleute und Betriebsräte, die dem Vertrauenskörper angehören, haben eine Vielzahl von Informationen aus dem Betrieb und zusätzlich Informationen aus Versammlungen und Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Aktionsbereitschaft setzt praxisnahe Informationen voraus, in denen die Belegschaften ihre eigenen Probleme und Interessen wieder erkennen. Interessenlosigkeit geht häufig nicht nur auf unzureichende Information zurück, sondern auch auf die Alternativlosigkeit dieser Informationen, die nicht problem- oder aktionsbezogen gegeben werden.

Die vorhandenen Informationen müssen nach Inhalt, Dringlichkeit und Qualität sortiert werden, um für unsere Arbeit verwendbar zu sein.

Es bieten sich drei erprobte Systeme für ein Informationsarchiv an, die auch kombiniert werden können:

- fachlich/inhaltliche Sammlung,
- alphabetische Sammlung,
- periodische Sammlung.

Mitglieder

Die beste Kenntnis über ihre Arbeitssituation haben die Mitglieder. Sie spüren als erste betriebliche Probleme an ihrem Arbeitsplatz. Diese Informationen (Wer? Was? Wann? Warum?) zu erhalten und für die Gewerkschaftsarbeit aufzunehmen, ist für alle Vertrauensleute wichtig.

Vertrauensleute

Vertrauensleute kennen die Arbeitsplätze, -bedingungen, -belastungen und -abläufe der Kolleginnen und Kollegen in ihrem Wirkungsbereich. Sie kennen auch ihre Einstellungen und Meinungen, ihren Wissensstand, ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten und ihre Aktionsbereitschaft.

Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertrauensleute

Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertrauensleute erhalten in der Regel viele Informationen von Unternehmenseite. Sie werden diese Informationen nach unserem Selbstverständnis an die Vertrauensleute weitergeben, damit alle Informationen für unsere gewerkschaftliche Aufgaben nutzbar gemacht werden können.

Geheimhaltung

Unternehmer versuchen oft, die Informationsmöglichkeiten des Betriebsrats dadurch einzuschränken, dass sie mit der Geheimhaltungspflicht operieren. Die vom Unternehmer herangezogene Geheimhaltungspflicht des § 79 des Betriebsverfassungsgesetzes ist auf einen engen inhaltlichen Rahmen begrenzt. Wenn der Arbeitgeber Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse ausdrücklich als geheimhaltungspflichtig bezeichnet, entsteht für den Betriebsrat die Notwendigkeit, die Berechtigung einer derartigen Erklärung zu überprüfen.

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss, der in allen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten zu bilden ist, muss vom Unternehmer rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet werden.

In den Wirtschaftsausschuss können auch Vertrauensleute, die keine Betriebsratsmitglieder sind, berufen werden. Hier ist also eine unmittelbare Informationsquelle auch für Vertrauensleute vorhanden, die keine gesetzliche Interessenvertretungsfunktion haben.

Gewerkschaftssekretäre/ Gewerkschaftssekretärinnen

Sie halten den Informationsaustausch zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten aufrecht. Die Bezirksleiter und Sekretäre der Bezirke kennen vergleichbare Situationen und Probleme und Lösungsmöglichkeiten aus anderen Betrieben und informieren darüber.

Weitere Informationsquellen für den IG BCE-Bezirk oder Landesbezirk sind die Frauen-, Jugend- und Berufsgruppenausschüsse. Betriebe, die keine Vertreter im Bezirksvorstand haben, werden so über dessen Arbeit informiert.

Tipps:

- Informationen sollen nach den Bedürfnissen des Adressaten, nicht nach den Vorstellungen des Informanten weitergegeben werden.
- Informationen können verloren gehen oder werden verfälscht. Je mehr Zwischenträger bei der Weitergabe eingeschaltet sind, umso stärker ist der Informationsverlust («Stille Post»). Die direkte Information (z. B. auf Betriebsversammlungen, in Betriebszeitungen) hat daher die größte Wirkung.



● Wahlen

Die Vertrauensleute wirken bei der Vorbereitung und Durchführung folgender Wahlen mit:

Wahl oder Vorschlag der Delegierten
– zur Bezirksdelegiertenkonferenz,
– zur Landesbezirksdelegiertenkonferenz,
– zum Gewerkschaftskongress,
– zum Beirat;

Wahl
– der Tarifkommissionsmitglieder;

Wahl
– der Betriebsratskandidaten;

Wahl der Delegierten
– zur Aufsichtsratswahl,
– zur Wahlkonferenz der Aufsichtsratskandidaten;

Wahl der Kandidaten
– für die Selbstverwaltung bei betrieblichen Sozialversicherungsträgern (z. B. Betriebskrankenkassen).

Eine Besonderheit bei den Vertrauensleutewahlen ist die Wahl jugendlicher Vertrauensleute. In den Richtlinien für die Jugendarbeit heißt es dazu:

»Für die Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr und die Auszubildenden werden zusammengefasste betriebliche Gruppen (Wahlkreise) gebildet.«

Sowohl nach Ausbildungsjahren als auch nach Beschäftigungs- und Ausbildungsort können Wahlkreise gebildet werden. Dadurch finden gerade in diesem Bereich alljährlich Nachwahlen statt, denn selbstverständlich haben auch die jeweils »Neuen« das Recht, gewerkschaftliche Vertrauensleute zu wählen.

Die Vertrauensleute der Jugend gehören dem Vertrauenskörper mit Sitz und Stimme an.

Vertrauensfrau oder -mann kann nur sein, wer im Betrieb von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt wird. Ausnahmen: Organisierte Betriebsratsmitglieder, Ortsgruppenfunktionäre, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Vertrauensleute der Schwerbehinderten sind Vertrauensleute ohne besondere Wahl, denn sie haben ihr Mandat bereits auf anderer Ebene erhalten.

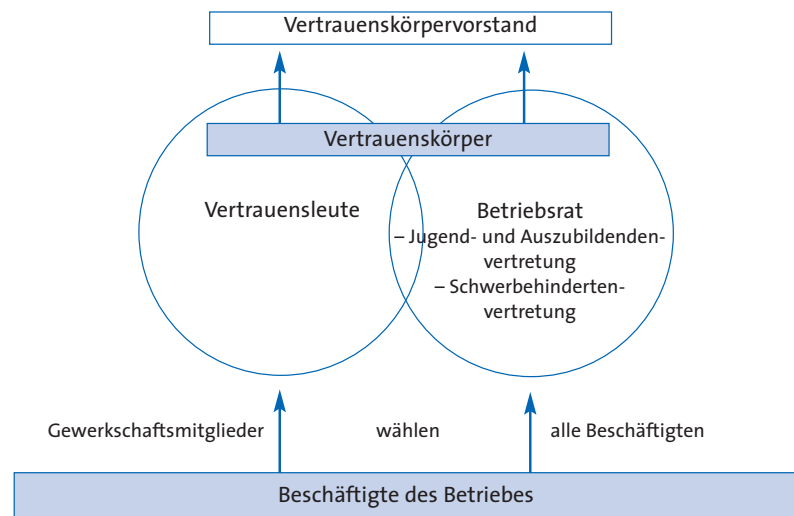
Gemäß § 28 unserer Satzung sind die gewerkschaftlichen Vertrauenskörper eine Gliederung der Gewerkschaft. Daraus ergibt sich ein besonderer rechtlicher Status. Denn Vertrauenskörper und ihre Vorstände können Beschlüsse fassen und Anträge stellen.

Der Vertrauensmann/Die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind alle vier Jahre in Betrieben mit mindestens fünf Schwerbehinderten »Vertrauensmänner/-frauen der Schwerbehinderten« zu wählen. Für diese Funktion sollten Mitglieder der IG Bergbau, Chemie, Energie gewählt werden.

Der/Die gewerkschaftlich organisierte Vertrauensmann/-frau der Schwerbehinderten gehört ohne besondere Wahl dem gewerkschaftlichen Vertrauenskörper des Betriebes an. Er/Sie hat übrigens auch das Recht, an den Betriebsratssitzungen teilzunehmen.

Gewählte Vertrauensleute und Betriebsräte bilden den Vertrauenskörper



● Vertrauenskörpervorstand

Der Betriebsrat als gesetzliches Organ ist an die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gebunden. Dort heißt es in § 2 Abs. 1:

»Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.«

Das einzelne Betriebsratsmitglied ist jedoch nach § 74 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes in seiner Betätigung für die IG Bergbau, Chemie, Energie auch im Betrieb nicht eingeschränkt.

Wahl

Um die Zusammenarbeit der Vertrauensleute untereinander, mit dem Betriebsrat und dem Bezirk, zu koordinieren, ist die Wahl eines Vertrauenskörpervorstandes in jedem Betrieb erforderlich.

Alle Mitglieder des Vertrauenskörpers wählen aus ihrer Mitte einen Vorstand. In Betrieben bis zu 30 Vertrauensleuten besteht er aus
1 Vorsitzenden,
1 stellvertretenden Vorsitzenden und
1 Kassierer.

In Betrieben von 30 bis 100 Vertrauensleuten sollen dem Vorstand 5 Kolleginnen und Kollegen angehören.

In Betrieben von über 100 Vertrauensleuten 11 Kolleginnen und Kollegen, die jeweils aus ihrer Mitte
1 Vorsitzenden,
1 Bildungsobmann/-frau,
1 Kassierer und
1 Stellvertreter wählen.

Die personelle Zusammensetzung des Vertrauenskörpervorstandes orientiert sich an der Beschäftigtenstruktur des Betriebes. In Betrieben, in denen beispielsweise Jugendliche, Angestellte, Frauen sowie ausländische Kolleginnen und Kollegen beschäftigt werden, sollten diese auch im Vertrauenskörpervorstand mit Sitz und Stimme berücksichtigt werden.

Die in der IG Bergbau, Chemie, Energie organisierten Betriebsratsmitglieder, Ortsgruppenfunktionäre, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Schwerbehindertenvertrauensleute sind ohne besondere Wahl gewerkschaftliche Vertrauensleute. Auch sie können dem Vertrauenskörpervorstand angehören.

Profil

Ein Mitglied des Vertrauenskörpervorstandes wird auch in seiner Freizeit als »der Gewerkschafter« angesehen, befragt und in Diskussionen einbezogen.

In den Vertrauenskörpervorstand werden qualifizierte und erfahrene Kolleginnen und Kollegen gewählt. Meistens haben die Mitglieder des Vertrauenskörpervorstandes über Jahre Erfahrungen in der Vertrauensleutearbeit gesammelt. Sie sind über die wichtigsten Grundlagen der Vertrauensleutearbeit informiert. Sie kennen die Satzung der IG Bergbau, Chemie, Energie, die erforderlichen Richtlinien und wichtige gewerkschaftliche Beschlüsse.

Der Vertrauenskörpervorstand sollte organisieren, Verantwortung übernehmen, Arbeiten delegieren, Sitzungen und Versammlungen leiten, Diskussionsergebnisse zusammenzufassen und gewerkschaftliche Positionen nachdrücklich vertreten können.

Kurzfristige Arbeitspläne haben sich für den Vertrauenskörpervorstand als zweckmäßig erwiesen. Diese Arbeitspläne haben kein starres Schema, sondern passen sich flexibel aktuellen Situationen und Aufgaben im Betrieb an. Auch eine gute Aufgabenteilung hat sich bewährt, denn nicht jeder kann für alles zuständig sein. Bei der Verteilung der Zuständigkeiten nutzt man die Vorkenntnisse und Verbindungen zu Personen, Gruppen und Institutionen der Kolleginnen oder Kollegen.

Sitzungen des Vertrauskörpers

Die Einladungen zu Sitzungen des Vorstandes oder des Vertrauskörpers ist die Aufgabe der oder des Vorsitzenden. Er spricht alle notwendigen Einzelheiten mit dem zuständigen Bezirksleiter oder Sekretär des Bezirkes ab. Von dort wird dann in aller Regel die Einladung verschickt.

Die Sitzungen des Vertrauskörpervorstandes müssen wie die Sitzungen des Vertrauskörpers gut vorbereitet sein. Auch die Dauer der Sitzung spielt dabei eine Rolle. Länger als zwei Stunden sollte eine Sitzung nicht dauern.

Beispiel einer Tagesordnung für eine Vertrauskörpervorstandssitzung

Tagesordnung

1. Beschlussfassung über das Protokoll der letzten Vertrauskörpervorstandssitzung.
 2. Bericht der Mitglieder des Vertrauskörpervorstandes aus ihrem jeweiligen betrieblichen Zuständigkeitsbereich.
 3. Bericht des Betriebsrates über laufende Vorgänge.
 4. Vorbereitung der Vertrauensleuterversammlung.
- Was muss schwerpunktmäßig in der Vertrauensleuterversammlung behandelt werden?
- Wer informiert und diskutiert über welches Thema?
5. Stand der aktuellen Mitglieder-Verbeaktionen.
 6. Verschiedenes.

Vertrauensleuterversammlungen

Die Vertrauensleuterversammlungen müssen vom Vertrauskörpervorstand gut vorbereitet werden. Schwierig ist dies sicher in Schichtbetrieben, deshalb ist bei der Termingestaltung zu berücksichtigen, dass die Vertrauensleute der einzelnen Schichten zumindest abwechselnd teilnehmen können.

- Geeignete Räumlichkeiten in der Nähe des Betriebes festlegen.
- Die Sitzung unmittelbar an das Arbeitsende der Mehrheit der Vertrauensleute anschließen.

In vielen Betrieben können Vertrauensleuterversammlungen im Betrieb während der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Um eine gute Beteiligung zu erreichen, muss der Vorstand für attraktive Themen sorgen und die Tagesordnung so gestalten, dass jede Vertrauensfrau und jeder Vertrauensmann Auffassungen und Meinungen aus ihren Wirkungsbereichen einbringen können.

Diese Punkte sollten in Vertrauensleuterversammlungen regelmäßig zur Sprache kommen:

- Die aktuelle Arbeit des Vertrauskörpervorstandes.
- Die aktuelle Arbeit der Vertrauensleute in ihren Wirkungsbereichen.
- Die aktuelle Arbeit des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertrauensleute.
- Aktuelle überbetriebliche gewerkschaftliche Fragen.

Protokolle

Von den Sitzungen des Vorstandes und den Vertrauensleuteversammlungen sollten Protokolle angefertigt werden.

Inhalte:

- Art der Sitzung, Datum, Uhrzeit.
- Tagungsort, (Gebäude, Sitzungssaal).
- Teilnehmer namentlich auführen. Bei größeren Versammlungen eine Teilnehmerliste beizufügen, dann genügt es im Protokoll die Teilnehmerzahl festzuhalten.
- Anzahl der gewählten Vertrauensleute notieren, wichtig für die Feststellung der Beschlussfähigkeit und die Mehrheitsfindung bei Abstimmungen und Wahlen.
- Die Tagesordnung sollte im Protokoll zur Erinnerung noch einmal aufgeführt werden.

Tipps:

Es ist sicher nicht immer notwendig, die gesamte Diskussion zu protokollieren. Wichtig ist es, die Ergebnisse festzuhalten.

Der Veranstaltungsleiter formuliert am Schluss der Diskussion über jeden Tagesordnungspunkt eine Zusammenfassung für das Protokoll.

Bei Wahlen werden nur die Kandidaten aufgeschrieben und die Ergebnisse der entsprechenden Abstimmungen festgehalten.

Das Protokoll muss vom Sitzungsleiter und Schriftführer unterschrieben werden.

Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz bietet neue Chancen, um die Vertrauensleutearbeit zu stärken und Beschäftigte in die Arbeit des Betriebsrats einzubeziehen.

§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG:

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

Damit besteht die Möglichkeit für den Betriebsrat, bestimmte Probleme mit einzelnen Beschäftigten als »betriebliche Auskunftspersonen« zu beraten. Als Auskunftspersonen kommen alle Arbeitnehmer infrage einschließlich AT-Angestellte oder auch leitende Angestellte sowie Vertrauensleute.



● Weiterbildung

Es ist die Aufgabe der Gewerkschaft die Funktionsträger über wichtige politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche, organisatorische und rechtliche Zusammenhänge zu informieren und sie dadurch bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Ein wesentlicher Teil der Schulungs- und Bildungsarbeit findet in Form von Abend-, Tages- und Wochenendschulungen auf lokaler Ebene statt. In der darauf aufbauenden Stufe werden Tages- und Wochenendschulungen sowie Wochenlehrgänge der Landesbezirke angeboten.



Bildungszentrum Kagel

Die zentralen Lehrgänge der IG Bergbau, Chemie, Energie finden überwiegend im Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrum in Bad Münde, im Bildungszentrum Haltern und im Bildungszentrum Kagel statt. Es besteht außerdem noch die Möglichkeit, an den Lehrgängen der DGB-Bundesschulen teilzunehmen.



Bildungszentrum Haltern

Vertrauensleute, die an bezirklichen oder zentralen Lehrgängen teilnehmen möchten, sollten ihre Bewerbung über die Vertrauenskörpervorstände an den Bezirk



Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrum Bad Münde

richten. Über die zuständigen Bezirke sind auch entsprechende Lehrgangsprogramme zu erhalten. Außer bei Jugendlehrgängen sollen Bewerber für die Lehrgänge mindestens 18 Jahre alt sein und bereits an örtlichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Im Internet (Auswahl):

Vertrauensleute-E-Groups

Die IG BCE bietet ihren Vertrauensleuten eine virtuelles Kommunikationsplattform – die Vertrauensleute-E-Group. Sie bietet jederzeit Gelegenheit zur Meinungsäußerung und zum Austausch von Anregungen oder Erfahrungen.
vertrauensleute.egroups.igbce.de

ProNeT (ProNetzwerkTeam)

ProNeT fördert beteiligungsorientierte Projektarbeit und unterstützt Projekte von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Gremien auf jeder Organisationsebene. Das Service-Angebot richtet sich speziell auch an Vertrauensleute.
pronet.igbce.de

Betriebsräteinitiative

Initiative von Betriebsräten der Gewerkschaften TRANSNET, NGG und IG BCE für eine zukunftsweisende und sozial gerechte Politik in Deutschland.
betriebsratsinitiative.de

Bildungsinitiative Chemie

Die Bildungsinitiative Chemie ist ein gemeinsames Projekt von BAVC, IG BCE und dem VCI mit der Zielsetzung, Jugendlichen die vielfältigen Möglichkeiten der Chemie näher zu bringen.
bildungsinitiative-chemie.de

Fejo

Die Freizeitheim- und Jugenderholungs GmbH (Fejo) der IG BCE, bietet jungen Leuten interessante Ferien- und Freizeitangebote.
fejo.de

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB.
boeckler.de

Initiative für Beschäftigung

Bundesweite Initiative zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten mit zahlreichen regionalen Netzwerken.

initiative-fuer-beschaeftigung.de

QFC

Die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH begleitet als gemeinnützige GmbH seit 1994 den Strukturwandel in der chemischen Industrie Ostdeutschlands.

qfc.de

Sozialpartnernetz Chemie

Die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE bieten Informationen zu gemeinsamen Vorhaben, Projekten und Institutionen an. Ferner findet man dort einen Überblick über alle Sozialpartner-Vereinbarungen.

sozialpartnernetz.de

Stiftung Arbeit und Umwelt

Stiftung zur Förderung humaner Arbeits-, Lebens- und Umweltbedingungen in modernen Industriegesellschaften.

arbeit-umwelt.de

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Das WSI ist das Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung. Es hat die Aufgabe, praxisrelevante Fragestellungen wissenschaftlich zu bearbeiten, wobei Themen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik bis zur Sozial-, Tarif- und Mitbestimmungspolitik im Mittelpunkt stehen.

wsi.de



Unter dem Titel **Kompetenz** sind vier Arbeitshilfen für Vertrauensleute erschienen. Sie basieren auf den Ergebnissen der zentralen Vertrauensleutekonferenz 2003 in Berlin und den Wünschen der Vertrauensleute nach handfesten Arbeitshilfen.

Die einzelnen Themen wurden in Zusammenarbeit mit dem sozialwissenschaftlichen Institut Arbeit, Bildung und Forschung in Berlin entwickelt. Die vier Hefte informieren übersichtlich und sind praxisnah an den zu erreichenden Zielen orientiert.

Man muss die vier Arbeitshilfen nicht von A bis Z studiert haben, sondern kann sich den Punkt herausuchen, der einen gerade interessiert. Anhand der entsprechenden Checkliste dazu, wird man an die Erledigung der Aufgabe heran geführt und kann ein Thema so schnell in konkrete Handlungen umsetzen.

Heft 1

Vertrauensleute als kompetente Ansprechpartner und Berater der Kollegen vor Ort
 | Schwierige Gespräche führen
 | Konflikte der Kollegen besprechen
 | Beratung der Kollegen

Beteiligung von Mitgliedern und Betroffenen durch spannende Gewerkschaftsarbeit
 | Offene Arbeitsgruppen und ihre Vorteile
 | Gestaltung von offenen Arbeitsformen

Heft 2

Sitzungen und Versammlungen gestalten
 | Methoden zur Durchführung von Sitzungen
 | Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
 | Betriebsversammlungen gemeinsam gestalten

Arbeitsplanung und Aufgabenverteilung im VL-Team
 | Wirkungsbereiche festlegen
 | Arbeitsplanung und Aufgabenverteilung
 | Arbeitsorganisation

Heft 3

Bildungsplanung
 | Bedarf an Qualifikationsthemen ermitteln
 | Bildungsangebote der IG BCE

Heft 4

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
 | Möglichkeiten der Information im Betrieb
 | Gestaltung der schriftlichen Informationen

Austausch und Netzwerke
 | Netzwerke initiieren und entwickeln
 | Netzwerke von Vertrauensleuten

● Rechte

Das Grundgesetz schützt im Art. 9 Abs. 3 das Recht des Einzelnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und garantiert auch die gewerkschaftliche Betätigung. Das ergibt sich auch eindeutig für die Arbeit der Vertrauensleute im Betrieb aus einem Urteil des BAG vom 14. 11. 1995, Az 1 BvR 601/92.

Erfreulich klarstellend ist die Aussage, dass der Schutz, den Art. 9 GG der Mitgliederwerbung für die Gewerkschaften angedeihen lässt, auch beinhaltet, dies während der Arbeitszeit zu tun. Ohne Wenn und Aber ist es zulässig, während der Arbeitszeit gewerkschaftliche Werbe- und Informationsmaterialien zu verteilen, Werbegespräche zu führen, Werbung per Aushang für die Gewerkschaft über ihre Leistungen und Errungenschaften zu machen. Die einzige Grenze, die das Bundesverfassungsrecht zieht, liegt in der Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens. Letzteres kann bei Werbegesprächen und Ähnlichem nicht ernsthaft angenommen werden.

Daneben gewinnen tarifvertragliche Regelungen zur Absicherung der Arbeit an Bedeutung. Solche tarifvertraglichen Regelungen hat die Rechtsprechung für zulässig erklärt.

(Bisher geschlossene Vereinbarungen und Tarifverträge siehe Anhang.)

Die weitere Entwicklung sowohl in der Rechtsprechung als auch unsere Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen, wird dadurch mitbestimmt werden, mit welchem Selbstverständnis wir unsere gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb leisten. Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind ein fester Bestandteil der betrieblichen Interessenvertretung. So haben die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften oder deren Beauftragte ein Zugangsrecht zum Betrieb (§ 2 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes):

»Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen

Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablauf, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.«

Diesem Recht der Gewerkschaftsbeauftragten wird der Arbeitgeber sich also nur in sehr wenigen begründeten Ausnahmefällen entgegenstellen können.

Eine intensive Zusammenarbeit wird auch dadurch sichergestellt, dass Gewerkschaftsbeauftragte nach § 31 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen haben.

»Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.«

Das Teilnahmerecht eines Gewerkschaftsbeauftragten an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen (§ 46 des Betriebsverfassungsgesetzes) sollte regelmäßig genutzt werden.

Und schließlich muss stets daran erinnert werden, dass Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Wirtschaftsausschussmitglieder nach § 74 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz sich für ihre Gewerkschaft im Betrieb betätigen können. Sie können werben, informieren, ggf. streiken usw. Diese genannten Funktionäre nehmen dann ihre Aufgaben als gewerkschaftliche Vertrauensleute wahr. Nur als Organ muss der Betriebsrat auf seine Neutralität achten.

Gewerkschaftsrechte durch internationale Abkommen

Das Recht der Gewerkschaften auf Betätigung im Betrieb findet seine Grundlage auch in internationalen Abkommen, die von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurden.

Eine konkrete Aussage zur gewerkschaftlichen Betätigung ist im IAO-Abkommen 135 enthalten.

Die »internationale Arbeitsorganisation« hat durch eine Sachverständigenkommission untersuchen lassen, wie es um die Einhaltung des Übereinkommens Nr. 135 in der Bundesrepublik bestellt ist. Die Sachverständigenkommission gelangte zu der gleichen Auffassung wie der Deutsche Gewerkschaftsbund, nämlich, es müsse den Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland nach den vom Gesetzgeber eingegangenen internationalen Verpflichtungen gestattet sein, Tarifverträge zum Schutz und zur Erleichterung der Arbeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute abzuschließen. Durch innerstaatliche Gesetzgebung dürfe dies weder behindert noch durch die Auslegung von Gesetzen faktisch unmöglich gemacht werden.

Die Bundesregierung wurde von der Sachverständigenkommission aufgefordert, der IAO über die Verwirklichung der Zielsetzungen des von ihr ratifizierten Abkommens Nr. 135 Bericht zu erstatten. Damit ist die Richtigkeit des vom Deutschen Gewerkschaftsbundes vertretenen Standpunktes durch die Sachverständigenkommission und die IAO im vollen Umfang bestätigt worden.

Mit der Bejahung gewerkschaftlicher Informationen und Werbung im Betrieb hat die Rechtsprechung daher eine im Ergebnis korrekte, den völkerrechtlichen Verpflichtungen Deutschlands Rechnung tragende Konkretisierung des Art. 9 Abs. 3 GG vorgenommen.

● **Anhang**



Auszug aus der Satzung der IG BCE

§ 26 Gliederungen

Die Gewerkschaft gliedert sich in:

- a) Ortsgruppen und Vertrauenskörper,
- b) Bezirke,
- c) Landesbezirke,
- d) Hauptvorstand.

§ 28 Vertrauenskörper

1. Über die Gründung und Auflösung von Vertrauenskörpern entscheidet der Bezirksvorstand.
Jeweils zwischen den Gewerkschaftskongressen werden im Rahmen der Beschlüsse im Bezirksvorstand in allen Betrieben in der Regel in dem Jahr, das einem Ordentlichen Gewerkschaftskongress vorausgeht, die Vertrauensleute gewählt.
Die Wahl erfolgt durch die Mitglieder im Betrieb. Ortsgruppenfunktionäre, Betriebsratsmitglieder, Jugend-/Auszubildendenvertreter und Vertrauensleute der Schwerbehinderten sind ohne besondere Wahl Vertrauensleute, soweit sie auf einer Gewerkschaftsliste kandidiert haben. Die Vertrauensleute bilden den Vertrauenskörper.
Organe der Vertrauensleute sind:
 - a) Vertrauenskörper,
 - b) Vertrauenskörpervorstand.
2. Der Vertrauenskörpervorstand besteht in der Regel aus:
dem/der Vorsitzenden,
dem/der stellvertretenden Vorsitzenden mit der Funktion eines Bildungsobmannes/einer Bildungsobfrau,
dem/der Kassierer/-in,
in Betrieben bis zu 30 Vertrauensleuten,
und in Betrieben von 30 bis 100 Vertrauensleuten einem Vorstand von 5 Personen, der aus seiner Mitte 1 Vorsitzenden/Vorsitzende, seinen/ihre Stellvertreter/-in, Bildungsobmann/Bildungsobfrau und Kassierer/-in wählt,
in Betrieben mit über 100 Vertrauensleuten 1 Vorstand aus 11 Personen, der aus seiner Mitte einen/eine Vorsitzenden/Vorsitzende, seinen/ihre Stellvertreter/-in, Bildungsobmann/Bildungsobfrau und Kassierer/-in wählt.
Abweichende Regelungen sind im Einvernehmen mit dem Bezirk möglich.
3. Der Vertrauenskörpervorstand wird für die Dauer von 4 Jahren vom Vertrauenskörper gewählt.
Der Vertrauenskörper wählt außerdem 3 Kassenrevisoren/-revisorinnen, die nicht Mitglied des Vertrauenskörpervorstandes sein dürfen.
Erforderliche Nachwahlen erfolgen durch den Vertrauenskörper.
Der Vertrauenskörpervorstand erstellt jährlich einen Tätigkeits- und Kassenbericht und legt diesen dem Vertrauenskörper vor.
4. Der Vertrauenskörper hat im Rahmen der Richtlinien des Hauptvorstandes folgende Aufgaben:
 - a) die Mitglieder über die Beschlüsse der Organe und den Inhalt der Gewerkschaftspolitik zu unterrichten,
 - b) Mitglieder- und/oder Vertrauensleuterversammlungen durchzuführen,
 - c) Mitglieder zu werben,
 - d) Wahlen für den Betriebsrat, den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, den Aufsichtsrat und die Betriebskrankenkasse – soweit sich diese auf den einzelnen Betrieb beschränkt – vorzubereiten sowie die erforderlichen Vorschlagslisten aufzustellen.
Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erfolgt im Einvernehmen mit dem Bezirk der IG BCE unter Beachtung der näheren Richtlinien des Hauptvorstandes.
 - e) an die Mitglieder Informationsmaterial zu verteilen, soweit ein Zentralversand nicht erfolgt,
 - f) den Bezirk bei allen organisatorischen Maßnahmen zu unterstützen,
 - g) die satzungsgemäße Beitragsregelung sicherzustellen,
 - h) für die Durchführung der betriebsnahen Bildungsarbeit zu sorgen,
 - i) den Bezirk über alle wichtigen Vorgänge im Betrieb zu informieren, die die Interessen der Organisation berühren.
5. Für die Wahl von Delegierten gilt Folgendes:
 - a) die auf Beschluss des Bezirksvorstandes auf die Vertrauenskörper entfallenden Delegierten und stellvertretenden Delegierten zur Bezirksdelegiertenkonferenz werden von den Vertrauenskörpern im Bereich des Bezirkes gewählt
 - b) die auf Beschluss des Bezirksvorstandes auf die Vertrauenskörper entfallenden Delegierten und stellvertretenden Delegierten zur Landesbezirksdelegiertenkonferenz, zum Beirat und zum Gewerkschaftskongress sowie die Mitglieder von Vorständen, Kommissionen und Ausschüssen werden von den Vertrauenskörpern vorgeschlagen.
6. Das Nähere über die Wahl, die Zusammensetzung, die Aufgaben und die Arbeit der Vertrauensleute regelt eine Richtlinie, die der Hauptvorstand beschließt.

Richtlinie Vertrauensleute

I. Der Vertrauenskörper

Über die Gründung und Auflösung von Vertrauenskörpern entscheidet der Bezirksvorstand.

(§ 28 Ziffer 1 Absatz 1 der Satzung)

Alle gewerkschaftlichen Vertrauensleute in einem Betrieb bilden den Vertrauenskörper.

Jeweils zwischen den Gewerkschaftskongressen werden im Rahmen der Beschlüsse im Bezirksvorstand in allen Betrieben in der Regel in dem Jahr, das einem Ordentlichen Gewerkschaftskongress vorausgeht, die Vertrauensleute gewählt.

(§ 28 Ziffer 1 Absatz 2 der Satzung)

Die Wahl erfolgt durch die Mitglieder im Betrieb. Sowohl Ortsgruppenfunktionäre als auch Betriebsratsmitglieder, Personalratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Vertrauensleute der Schwerbehinderten sind ohne besondere Wahl Vertrauensleute, soweit sie auf der Liste der IG BCE kandidiert haben.

(§ 28 Ziffer 1 Absatz 3 der Satzung)

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind die Ansprechpartner, Interessenvertreter und Multiplikatoren der IG BCE-Mitglieder im Betrieb.

Die IG BCE wird im Betrieb durch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute verkörpert.

Die Mitglieder sollen durch die Vertrauensleute die Organisation als offen, lebendig, engagiert, durchsetzungsfähig und interessenbezogen erleben.

Die Bezirke sollen den Vertrauensleuten dabei umfangreiche Unterstützung und Hilfestellung bieten, damit durch die Vertrauensleute die Organisation stets als kompetent und mitgliedernah wahrgenommen wird.

II. Der Vertrauskörpervorstand

Der Vertrauskörpervorstand besteht in der Regel aus:

(§ 28 Ziffer 2 der Satzung)

1. dem/der Vorsitzenden, dem/der stellvertretenden Vorsitzenden mit der gleichzeitigen Funktion eines Bildungsobmannes/einer Bildungsobfrau, dem/der Kassierer/-in, in Betrieben bis zu 30 Vertrauensleuten;
2. und in Betrieben von 30 bis 100 Vertrauensleuten einem Vorstand von 5 Personen, der aus seiner Mitte 1 Vorsitzenden/Vorsitzende, seinen/ihre Stellvertreter/-in, Bildungsobmann/Bildungsobfrau und Kassierer/-in wählt;
3. in Betrieben mit über 100 Vertrauensleuten einem Vorstand aus 11 Personen, der aus seiner Mitte 1 Vorsitzenden/Vorsitzende, seinen/ihre Stellvertreter/-in, Bildungsobmann/Bildungsobfrau und Kassierer/-in wählt.

Abweichende Regelungen sind im Einvernehmen mit dem Bezirk möglich.

Der Vertrauskörpervorstand wird für die Dauer von 4 Jahren vom Vertrauskörper gewählt.

(§ 28 Ziffer 3 Absatz 1 der Satzung)

Die Aufteilung der Aufgaben des Vertrauskörpervorstandes gestaltet sich in der Regel wie folgt:

1. Vorsitzende/-r

Koordinierung und Leitung der Vertrauskörperarbeit sowie die Vertretung des Vertrauskörpers nach außen.

Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r

übernimmt die Vertretung des/der Vorsitzenden und unterstützt ihn/sie bei den Aufgaben.

Bildungsobmann/Bildungsobfrau

Planung und Durchführung von Tages-, Abend- und Wochenendschulungen. Erstellung eines Bildungsprogrammes. Förderung der Funktionäre und des Funktionsnachwuchses durch gezielte Bildungsangebote.

Kassierer/-in

verantwortlich für den ordnungsgemäßen Umgang mit den finanziellen Mitteln des Vertrauskörpers.

Beisitzer

Unterstützung des Vorstandes, z.B. bei Mitgliederwerbung und -betreuung, bei Informationsarbeit und Veranstaltungsplanung.

4. Der/Die Betriebsratsvorsitzende und sein/-e/ihr/-e Stellvertreter/-in, sofern sie Mitglied der IG BCE sind, sollen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vertrauskörpervorstandes teilnehmen.

III. Die Revisoren

1. Der Vertrauskörper wählt außerdem 3 Kassenrevisoren/-revisorinnen, die nicht Mitglied des Vertrauskörpervorstandes sein dürfen.

(§ 28 Ziffer 3 Absatz 2 der Satzung)

2. Die Revisoren haben mindestens einmal im Kalenderjahr die Kasse und die Kassenführung des Kassierers/der Kassiererin zu prüfen. Dabei sind ihnen sämtliche Geldbestände, Abrechnungen und Belege vorzulegen und die erforderliche Aufklärung zu geben.
3. Einmal im Jahr haben die Revisoren dem Vertrauskörper einen entsprechenden Bericht abzugeben.
4. Über die Revision ist ein Protokoll anzufertigen und dem zuständigen Bezirk vorzulegen.

(§ 29 vorletzter Absatz der Satzung)

IV. Aufgaben des Vertrauskörpers

1. Der Vertrauskörper hat im Rahmen der Richtlinien des Hauptvorstandes folgende Aufgaben:

(§ 28 Ziffer 4 der Satzung)

- a) die Mitglieder über die Beschlüsse der Organe und den Inhalt der Gewerkschaftspolitik zu unterrichten;
- b) Mitglieder- und/oder Vertrauensleuterversammlungen durchzuführen;
- c) Mitglieder zu werben;
- d) Wahlen für den Betriebsrat, den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, den Aufsichtsrat und die Betriebskrankenkasse – soweit sich diese auf den einzelnen Betrieb beschränkt – vorzubereiten sowie die erforderlichen Vorschlagslisten aufzustellen.

Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erfolgt im Einvernehmen mit dem Bezirk der IG BCE unter Beachtung der näheren Richtlinien des Hauptvorstandes.

- e) an die Mitglieder Informationsmaterial zu verteilen, soweit ein Zentralversand nicht erfolgt;
 - f) den Bezirk bei allen organisatorischen Maßnahmen zu unterstützen;
 - g) die satzungsgemäße Beitragszahlung sicherzustellen;
 - h) für die Durchführung der betriebsnahen Bildungsarbeit zu sorgen;
 - i) den Bezirk über alle wichtigen Vorgänge im Betrieb zu informieren, die die Interessen der Organisation berühren.
2. Darüber hinaus gehören zu den weiteren Aufgaben:
- a) die Mitglieder über unsere Gewerkschaft und ihre Ziele aufzuklären, sie zu beraten und sie mit ihren Rechten und Pflichten vertraut zu machen;
 - b) zum Beispiel Zeitungen, Zeitschriften, Broschüren und Flugblätter sorgfältig zu verteilen;
 - c) die gewerkschaftliche Mitgliedschaft bei neu in den Betrieb kommenden Arbeitnehmern zu prüfen;
 - d) Austritte aus der Gewerkschaft zu verhindern und solchen Absichten sachlich mit entsprechenden Argumenten entgegenzuwirken;
 - e) die Mitglieder mit ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer vertraut zu machen; sie über Gesundheitsschutz, Unfallverhütung, Betriebssicherheit und Ähnliches aufzuklären; sie anzuhalten, diesbezügliche Vorschriften und gesetzliche Bestimmungen zu beachten.
3. Die Vertrauenskörper sind berechtigt, Anträge an den Gewerkschaftskongress über die Bezirksdelegiertenkonferenz und Anträge über die Bezirksdelegiertenkonferenz an die Landesbezirksdelegiertenkonferenz zu stellen.

V. Zusammenkünfte der Vertrauensleute

Die Vorstände der Vertrauenskörper sind im Einvernehmen mit dem Bezirk für regelmäßige betriebliche Zusammenkünfte der Vertrauensleute verantwortlich. Einzelheiten über die Einberufung und Durchführung von Vertrauensleuterversammlungen können in einer Geschäftsordnung geregelt werden.

Die Vorstände der Vertrauenskörper sind von den Bezirken regelmäßig zum Erfahrungsaustausch einzuladen.

VI. Wahl der Vertrauensleute

1. Der generelle Zeitraum für die Vertrauensleutewahlen wird vom Hauptvorstand festgelegt. Die Wahltermine für die einzelnen Betriebe bestimmt der Bezirk, der auch für jeden Betrieb einen Wahlvorstand einsetzt.
2. Erforderliche Neu-, Ersatz- und Ergänzungswahlen sind im Einvernehmen mit dem Bezirk durchzuführen. Sind in dem Zeitraum zwischen zwei Ordentlichen Gewerkschaftskongressen in einem Betrieb die Vertrauenskörper nicht länger als 1 Jahr vor dem nächsten regelmäßigen Wahltermin neu gewählt worden, ist eine erneute Wahl nach § 28 Ziffer 1, Abs. 2 der Satzung nicht erforderlich.

3. Der Wirkungsbereich jedes/jeder Vertrauensmannes/-frau soll so bemessen sein, dass eine intensive Betreuung der Gewerkschaftsmitglieder möglich ist, wobei der Wirkungsbereich ca. 20 Mitglieder umfassen soll.
4. Eine zweckentsprechende Abgrenzung nimmt der Bezirk zusammen mit dem Vertrauenskörpervorstand des Betriebes vor.
5. Der/Die gewerkschaftliche Vertrauensmann/-frau soll grundsätzlich von den Mitgliedern gewählt werden, die zu seinem/ihrem Wirkungskreis gehören.
6. Mitglieder, die nicht in geschlossenen Gruppen beschäftigt sind und deren Arbeitsbereich sich über mehrere Abteilungen erstreckt (zum Beispiel Meister, technische Betriebsleiter, Berufsausbilder), können ihre Vertrauensleute als zusammengefasste betriebliche Gruppe wählen.
7. Für die Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr und die Auszubildenden werden zusammengefasste betriebliche Gruppen (Wahlkreise) gebildet.
8. In Betrieben mit ausländischen Mitgliedern sollen ausländische Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis als Vertrauensleute gewählt werden. Grundsätzlich sollen ausländische Mitglieder in der jeweiligen Betriebsabteilung wählen und gewählt werden. Ist dies nicht möglich, kann die Wahl von Vertrauensleuten in zusammengefassten Wahlkreisen nach Sprachengruppen durchgeführt werden.
9. Bei der Wahl der Vertrauensleute ist jedoch darauf zu achten, dass jedes Mitglied nur einmal abstimmen kann; entweder in der jeweiligen Betriebsabteilung oder in einem zusammengefassten betrieblichen Wahlkreis.
10. Als gewerkschaftliche Vertrauensleute der IG Bergbau, Chemie, Energie können nur Mitglieder tätig sein.

VII. Aufgaben des Vertrauenskörpervorstandes

Über die allgemeinen Aufgaben der Vertrauensleute und des Vertrauenskörpers hinaus hat deren Vorstand folgende besondere Aufgaben:

1. er vertritt in Verbindung mit den Vertrauensleuten die Interessen der IG Bergbau, Chemie, Energie und ihrer Mitglieder im Betrieb;
2. er erstellt in Zusammenarbeit mit dem Bezirk einen gewerkschaftlichen Betriebsplan und nimmt nach vorheriger Diskussion mit den Vertrauensleuten eine Einteilung des Betriebes in einzelne Betreuungsbereiche für Vertrauensleute vor;
3. er unterstützt den Bezirk bei allen organisationspolitischen Maßnahmen, insbesondere bei der Mitgliederbestandspflege;
4. er erfasst möglichst nach den Betreuungsbereichen der Vertrauensleute das potenzielle Mitgliederreservoir;
5. er legt Maßnahmen und Kampagnen zur Mitgliederwerbung fest;
6. er erstellt jährlich einen Tätigkeits- und Kassenbericht und legt ihn dem Vertrauenskörper vor (§ 28 Ziffer 3 letzter Absatz);
7. er hilft mit, geeignete organisatorische Maßnahmen für die Verteilung gewerkschaftlicher Publikationen im Betrieb zu treffen;

8. er sorgt dafür, dass für alle Wirkungsbereiche des Betriebes Vertrauensleute gewonnen werden;
9. er führt im Einvernehmen mit dem Bezirk regelmäßig Zusammenkünfte der Vertrauensleute durch;
10. Vorbereitung und Durchführung der auf Beschluss des Bezirkes auf den Betrieb entfallenden Jubilarehrungen;
11. er sorgt für die Planung und Durchführung betriebsnaher Bildungsarbeit;
12. er schlägt dem Bezirk geeignete Bewerber für gewerkschaftliche Schulungen und Lehrgänge vor;
13. er bemüht sich um einen engen Kontakt und um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern, Vertrauensleuten, Ortsgruppen, Betriebsrat und dem Bezirk;
14. er achtet auf die Anwendung der satzungsgemäßen Beitragszahlung;
15. er informiert den Bezirk über alle wichtigen Vorgänge im Betrieb, die das Interesse der Organisation berühren.

VIII. Finanzierung der Vertrauenskörperarbeit

Zur Durchführung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben erhalten (die Ortsgruppen bis zu einer Größe von 2500 Mitgliedern 10 % und) die Vertrauenskörper 1,5 % vom Beitragsaufkommen ihrer Mitglieder.

(§ 29 Absatz 1 der Satzung)

Mit der Rückvergütung werden die Aufgaben des Vertrauenskörpers entsprechend der IG BCE-Satzung und dieser Richtlinie finanziert.

IX. Wahl und Vorschlag von Delegierten

1. Die auf Beschluss des Bezirksvorstandes auf die Vertrauenskörper entfallenden Delegierten und stellvertretenden Delegierten zur Bezirksdelegiertenkonferenz werden von den Vertrauenskörpern im Bereich des Bezirkes gewählt.
[§ 28 Ziffer 5 a) der Satzung]
2. Die auf Beschluss des Bezirksvorstandes auf die Vertrauenskörper entfallenden Delegierten und stellvertretenden Delegierten zur Landesbezirksdelegiertenkonferenz, zum Beirat und zum Gewerkschaftskongress sowie die Mitglieder von Vorständen, Kommissionen und Ausschüssen werden von den Vertrauenskörpern vorgeschlagen.
[§ 28 Ziffer 5 b) der Satzung]
3. Die Mitglieder der jeweiligen Personengruppen des Vertrauenskörpers wählen die auf Beschluss des Bezirksvorstandes auf die Vertrauenskörper entfallenden Delegierten und stellvertretenden Delegierten zur entsprechenden Personengruppenkonferenz des Bezirkes.

X. Vertrauensleute und Tarifarbeit

Die Vertrauensleute wirken im Rahmen der geltenden Tarifrichtlinien an der Tarifgestaltung mit.

Sie haben die Mitglieder über Ansprüche aus den geltenden Tarifverträgen aufzuklären und mit ihnen gewerkschaftliche Forderungen und die zukünftige Tarifgestaltung zu diskutieren. Die Vertrauensleute stellen hierzu Anträge an die entsprechenden Stellen in der Organisation und unterbreiten ihre Vorschläge.

XI. Betriebsräte und Vertrauensleute

Die Vertrauensleute und ihre Vorstände wirken in kollektiver Weise mit den gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern zusammen und unterstützen sie in ihrer Tätigkeit.

Die Betriebsräte haben die Verpflichtung, die Vertrauensleute und ihren Vorstand bei allen organisationspolitischen Aufgaben im Betrieb zu unterstützen. Der Vorstand des Vertrauenskörpers steht in ständigem Kontakt mit den gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern und hält regelmäßig Besprechungen mit ihnen ab. Dabei werden wichtige betriebliche Entscheidungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und der Mitbestimmungsgesetze hinsichtlich der Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie Ablauf und Inhalt von Betriebs- und Abteilungssammlungen vorbereitet.

XII. Bezirk und Vertrauensleute

1. Der Bezirk unterstützt die Vertrauensleute bei ihrer Arbeit mit Informationen und Material. Er bemüht sich um regelmäßige gewerkschaftliche Information und Bildungsangebote für die Vertrauensleute.
2. In erforderlichen Abständen, ferner bei besonderen Ereignissen, sind Konferenzen, Sitzungen und Versammlungen mit den Vertrauensleuten einzuberufen.

XIII. Vertrauensleutearbeit in Unternehmen

1. a) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so können durch den Bezirk Vertrauensleutekonferenzen für den Bereich des Unternehmens durchgeführt werden, wenn alle Betriebe im Bereich des Bezirkes ihren Sitz haben.
b) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, die in mehreren Bezirken eines Landesbezirkes ihren Sitz haben, so kann der Landesbezirk für den Bereich des Unternehmens Vertrauensleutekonferenzen durchführen.
c) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, die in mehreren Landesbezirken ihren Sitz haben, so kann der Hauptvorstand für den Bereich des Unternehmens Vertrauensleutekonferenzen durchführen.
2. Die Vertrauensleutekonferenz des Unternehmens bzw. Konzerns ist kein Beschlussorgan der Satzung. Sie hat für den Bereich des Unternehmens bzw. Konzerns lediglich eine koordinierende und beratende Funktion.
3. Im Bedarfsfall sind diese Vertrauensleutekonferenzen begründet beim gHV zu beantragen, der auch über die Zusammensetzung beschließt.
4. Federführend für die Einberufung und organisatorische Abwicklung der Vertrauensleutekonferenz ist der zuständige Gewerkschaftsbeauftragte.

XIV. Wahlordnung zur Wahl der Vertrauensleute und des Vertrauenskörpervorstandes

1 Wahlkommission

Der Bezirksvorstand beruft auf Vorschlag des Bezirksleiters/der Bezirksleiterin eine Wahlkommission, die für die Durchführung der Wahl nach den Bestimmungen dieser Wahlordnung verantwortlich ist.

2 Wahlvorstand

- a) In jedem Betrieb, in dem Vertrauensleute gewählt werden sollen, wird durch den Bezirk ein Wahlvorstand eingesetzt.
- b) Der Wahlvorstand muss aus mindestens 3 Mitgliedern bestehen. Zweckmäßigerweise kann die Anzahl der Wahlvorstandsmitglieder vergrößert werden. Der Wahlvorstand muss aber in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.
- c) Im Wahlvorstand sollten die Beschäftigtengruppen vertreten sein.
- d) Der Wahlvorstand konstituiert sich selbst.

3 Aufgaben

Bei der Durchführung der Vertrauensleutewahl hat der Wahlvorstand folgende Aufgaben zu erfüllen:

- a) der Wahlvorstand hat eine Liste der Wahlberechtigten zu erstellen, in der alle betriebstätigen Gewerkschaftsmitglieder aufgelistet sind. Nach einer zweckentsprechenden Abgrenzung der Wahlkreise/Wirkungsbereiche (gemäß den Richtlinien für gewerkschaftliche Vertrauensleute Abs. VI. Ziffern 3–9) hat der Wahlvorstand die Liste/-n der Wahlberechtigten zu erstellen;
- b) Informationen zum Wahlablauf und Bekanntgabe des Wahltermins;
- c) Entgegennahme von Wahlvorschlägen;
- d) Bekanntmachung der Wahlvorschläge;
- e) Durchführung der Wahl;
- f) Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

4 Bekanntgabe des Wahltermins

Der Wahlvorstand hat mindestens 4 Wochen vor Beginn der Wahl den Mitgliedern den Wahltermin bekannt zu geben. Darüber hinaus ist mitzuteilen, bis wann und an welche Adresse Wahlvorschläge eingereicht werden können.

5 Entgegennahme von Wahlvorschlägen

- a) Wählbar zu Vertrauensleuten und zu Revisoren sind Mitglieder, die am Tage der Wahl Mitglied der IG BCE sind und nicht einem Funktionsverbot unterliegen sowie ihre Beiträge satzungsgemäß entrichtet haben. Die Personengruppe Frauen ist angemessen zu berücksichtigen.
- b) Wahlvorschläge sind spätestens 3 Wochen vor Beginn des festgelegten Wahltermins beim Wahlvorstand einzureichen.
- c) Jeder Wahlvorschlag muss mindestens von 3 Mitgliedern mit Stützunterschriften versehen sein.
- d) Der Wahlvorschlag muss die schriftliche Zustimmung der Kandidatin/des Kandidaten enthalten.
- e) Für den Fall, dass für einen Wahlkreis/Wirkungsbereich keine Vorschläge unterbreitet werden, kann der Wahlvorstand eine Nachfrist – unter Beachtung des Wahlter-

mins (siehe Ziffer 5. der Wahlordnung in Verbindung mit Ziffer 7.) – von 1 Woche setzen.

6 Bekanntmachung der Wahlvorschläge

- a) Spätestens eine Woche vor dem Wahltermin hat der Wahlvorstand alle vorgeschlagenen Kandidaten/ Kandidatinnen aufzulisten und durch Aushang im Betrieb oder Rundschreiben den Gewerkschaftsmitgliedern rechtzeitig bekannt zu geben.
- b) Gleichzeitig hat er den Mitgliedern das Wahlverfahren gemäß Ziffer 7. der Wahlordnung, den Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe mitzuteilen.

7 Durchführung der Wahl

7.1 Wahlverfahren

Der Wahlvorstand kann im Einvernehmen mit der bezirklichen Wahlkommission aufgrund der Größe, Eigenart oder Struktur des Betriebes folgende Wahlverfahren beschließen:

- a) Wahlversammlung für alle oder für bestimmte Wahlkreise/Wirkungsbereiche. Dabei können die Wahlen per Akklamation durchgeführt werden, wenn keine anwesenden Mitglieder der Versammlung diesem Verfahren widersprechen;
- b) geheime Wahl per Stimmzettel;
- c) Briefwahl für alle Wahlberechtigten oder für bestimmte Wahlkreise/Wirkungsbereiche.

7.2 Der Wahlgang

Der Wahlvorstand hat alle Kandidaten/Kandidatinnen in die Vorschlagsliste aufzunehmen.

- a) Soll in einem Wahlgang nur eine Funktion besetzt werden, ist der/die Kandidat/-in gewählt, der/die die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten hat.

(§ 15 Ziffer 5 der Satzung)

- b) Sollen in einem Wahlgang mehrere Funktionen besetzt werden, können auf dem Stimmzettel höchstens so viele Kandidaten angekreuzt werden, wie insgesamt zu wählen sind.

Ein Stimmzettel ist gültig, wenn mindestens die Hälfte der Zahl der zu Wählenden aus der Vorschlagsliste gekennzeichnet ist. Dabei sind die Kandidaten gewählt, die die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten haben.

(§ 15 Ziffer 6 der Satzung)

- c) Soweit sich im 1. Wahlgang keine absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen bzw. Stimmgleichheit ergeben hat, findet ein weiterer Wahlgang statt, in dem die einfache Mehrheit entscheidet.

Für diesen Wahlgang können keine weiteren Kandidaten vorgeschlagen werden. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(§ 15 Ziffer 7 der Satzung)

8 Wahl des Vertrauenskörpervorstandes

1. Unmittelbar nach Ablauf der Einspruchsfrist für die Wahlen der Vertrauensleute lädt der Wahlvorstand den Vertrauenskörper zur Wahlversammlung ein.

2. Der Termin ist den Vertrauensleuten spätestens 1 Woche vor der Versammlung durch eine schriftliche Einladung unter Bekanntgabe der Tagesordnung mitzuteilen.

3. Der Wahlvorstand stellt die Beschlussfähigkeit fest. Beschlussfähig ist die Vertrauensleuteversammlung, wenn sie ordnungsgemäß eingeladen worden ist.
4. Der Wahlvorstand hat die Vorschläge während der Wahlversammlung, spätestens bei Eintritt in den betroffenen Wahlgang, entgegenzunehmen. Vertrauensleute, die kandidieren wollen und nicht an der Wahlversammlung teilnehmen können, erklären entsprechend schriftlich gegenüber dem Wahlvorstand ihre Bereitschaft.
5. Wahlgänge nach Größe der Vertrauenskörper.
 - a) In Betrieben bis zu 30 Vertrauensleuten wird in folgenden Wahlgängen gewählt:
 1. Wahlgang: Vorsitzende/-r,
 2. Wahlgang: Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r mit der Funktion einer/eines Bildungsobfrau/Bildungsobmannes,
 3. Wahlgang: Kassierer/-in,
 4. Wahlgang: Revisoren.
 - b) In Betrieben von 30 bis 100 Vertrauensleuten wird in folgenden Wahlgängen gewählt:
 1. Wahlgang: 5 Vorstandsmitglieder
 2. Wahlgang: 3 Revisoren.
 - c) In Betrieben mit über 100 Vertrauensleuten wird in folgenden Wahlgängen gewählt:
 1. Wahlgang: 11 Vorstandsmitglieder
 2. Wahlgang: 3 Revisoren.
 - d) Die 3 zu wählenden Revisoren dürfen nicht Mitglied des Vertrauenskörpervorstandes sein.
6. Besteht der Vertrauenskörpervorstand gemäß Ziffer 8. Abs. 5 b) und c) aus 5 bzw. 11 Mitgliedern, so wählt er aus seiner Mitte
 - ◆ die/den Vorsitzende/-n,
 - ◆ die/den stellvertretende/-n Vorsitzende/-n,
 - ◆ die/den Bildungsobfrau/Bildungsobmann,
 - ◆ den/die Kassierer/-in.
7. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Ziffer 7. der Wahlordnung entsprechend, in Verbindung mit § 15 der Satzung.

9 Wahlergebnis

- a) Der Wahlvorstand hat Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmenaushängung den Mitgliedern rechtzeitig mitzuteilen.
- b) Nach Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand hat unverzüglich eine Bekanntmachung der Wahlergebnisse zu erfolgen.

10 Wahlprotokoll

- a) Nach erfolgter Wahl hat der/die Vorsitzende des Wahlvorstandes ein Protokoll anzufertigen. Das Protokoll ist vom Wahlvorstand zu unterzeichnen.
- b) Sämtliche Wahlunterlagen sind 14 Tage aufzubewahren.

Das Wahlprotokoll ist innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung der Wahl dem Bezirk zu übergeben.

11 Einspruch gegen das Wahlergebnis

Eine Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen seit ihrer Durchführung angefochten werden. Die Anfechtungserklärung muss schriftlich unter Benennung der Anfechtungsgründe und Beweise gegenüber dem Hauptvorstand erfolgen.

(§ 16 Ziffer 1 der Satzung)

Im Übrigen gelten die Satzungsbestimmungen.

**Vertrauensleute-Vereinbarung zwischen dem
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden
und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover**

1. Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und der Bundesarbeitgeberverband Chemie bekennen sich zur Sozialpartnerschaft und bekräftigen die Notwendigkeit starker Organisationen zur Vertretung gemeinsamer Interessen der chemischen Industrie in Deutschland und in Europa. Sie haben das Interesse der IG BCE besprochen, durch Wahlen ihrer Vertrauensleute in den Betrieben nach demokratischen Grundsätzen eine möglichst repräsentative Zusammensetzung dieser Vertrauensleute zu erreichen.
2. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie wird im Hinblick auf dieses Interesse der IG BCE und auf normale und ausgewogene Beziehungen zueinander den Betrieben mit mehr als 350 Beschäftigten in seinem Mitgliedsbereich empfehlen, die Durchführung von Wahlen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb außerhalb der Arbeitszeit zuzulassen.
In kleineren Betrieben, in denen bisher schon solche Wahlen im Betrieb praktiziert worden sind, soll aus Anlass dieser Empfehlung keine Änderung eintreten.
3. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IG BCE gehen davon aus, dass in solchen Betrieben, in denen betriebliche Vertrauensleute gewählt werden, in Zukunft auch gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt werden.
4. Die IG BCE stellt Regelungen über die betrieblichen Vertrauensleute nicht infrage.
5. Die Wahlen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb werden durch Gewerkschaftsmitglieder aus dem Betrieb organisiert.
Die Tätigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute findet im Betrieb außerhalb der Arbeitszeit statt.
Diese stimmen die organisatorischen Einzelheiten mit dem Arbeitgeber jeweils so rechtzeitig ab, dass betriebsorganisatorische Schwierigkeiten irgendwelcher Art vermieden werden. Es ist im Übrigen Angelegenheit der beauftragten Gewerkschaftsmitglieder, gewerkschaftsintern die notwendigen Abstimmungen mit ihrer Gewerkschaftsorganisation vorzunehmen.
6. Es wird klargestellt, dass die gewerkschaftlichen Vertrauensleute ausschließlich gewerkschaftliche und keine betrieblichen Funktionen ausüben. Unabhängig davon können Vertreter des Unternehmens bei Bedarf die Vertrauensleute über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens unterrichten.
7. Es besteht Übereinstimmung, dass gewerkschaftlichen Vertrauensleuten aus dieser Eigenschaft und ihren Tätigkeiten keine Nachteile erwachsen dürfen und dass ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis hiervon unberührt bleiben.

Wiesbaden/Hannover, den 18. Dezember 2003

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.
Wiesbaden

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Hannover

Auszug

MTV für die Kautschuk- und Kunststoff verarbeitende Industrie Hamburg

§ 13

Bestimmungen über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die Schulung von Betriebsräten und Vertrauensleuten

1. Die vertragschließende Gewerkschaft kann dem Unternehmen im Betrieb beschäftigte Mitarbeiter als gewerkschaftliche Vertrauensleute benennen. Die Zahl dieser gewerkschaftlichen Vertrauensleute soll zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart werden.
2. Den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten nach Ziffer 1 dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.
3. Den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten nach Ziffer 1 wird für die Ausübung ihrer Tätigkeit im Rahmen dieser gewerkschaftlichen Arbeit auf Zeitaufwand bis zu 2 Stunden im Vierteljahr vergütet [§7 Ziff. 3 b) MTV].
4. Zur Teilnahme an von der Gewerkschaft durchgeführten Schulungen über Fragen der Betriebsverfassung, des Arbeitsrechts und von Arbeitsstudien wird auf Antrag des Betriebsrates nach Zustimmung des Arbeitgebers jährlich eine begrenzte Zahl von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.
5. In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung dieses Paragraphen ergeben, werden die Tarifvertragspartner hinzugezogen. Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen.
6. Bisher bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben durch den Abschluss der vorstehenden Bestimmungen des § 13 unberührt.

Auszug

Tarifvertrag über gewerkschaftliche Vertrauensleute in der Hohlglas erzeugenden Industrie im Bundesgebiet

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute dürfen wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit nicht benachteiligt oder diskriminiert werden.

Auszug

IAO-Abkommen 135

Im Abkommen und der dazugehörigen Empfehlung heißt es unter anderem:

Artikel 1

Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb sind gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die aufgrund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, wirksam zu schützen, sofern sie im Einklang mit bestehenden Gesetzen oder anderen gemeinsam vereinbarten Regelungen handeln.

Artikel 2

1. Den Arbeitnehmervertretern sind im Betrieb Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.
2. Hierbei sind die Eigenart des in dem betreffenden Land geltenden Systems der Arbeitsbeziehungen sowie die Erfordernisse, die Größe und die Leistungsfähigkeit des betreffenden Betriebs zu berücksichtigen.
3. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf das wirksame Funktionieren des betreffenden Betriebs nicht beeinträchtigen.

Artikel 3

Als »Arbeitnehmervertreter« im Sinne dieses Übereinkommens gelten Personen, die aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis als solche anerkannt sind, und zwar

- a) Gewerkschaftsvertreter, d. h. von Gewerkschaften oder deren Mitgliedern bestellte oder gewählte Vertreter oder
- b) gewählte Vertreter, d. h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Artikel 4

Durch die innerstaatliche Gesetzgebung durch Gesamtarbeitsverträge oder gerichtliche Entscheidungen kann bestimmt werden, welche Art oder Arten von Arbeitnehmervertretern Anspruch auf den Schutz und die Erleichterungen haben, die in diesem Übereinkommen vorgesehen sind.

Artikel 5

Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern.

Die Durchführung dieses Übereinkommens kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen.

III. Schutz der Arbeitnehmervertreter

5. Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb sollten gegen jede Benachteiligung, einschließlich Kündigung, die aufgrund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmervertreter oder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung erfolgt, wirksam geschützt werden, sofern sie im Einklang mit bestehenden Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen oder anderen gemeinsam vereinbarten Regelungen handeln.

VI. Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter

10. (1) Die Arbeitnehmervertreter im Betrieb sollten für die Zeit, die zur Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen im Betrieb notwendig ist, von ihrer Arbeit freigestellt werden, ohne eine Einbuße an Lohn oder Sozial- und Nebenleistungen zu erleiden.

11. (1) Damit die Arbeitnehmervertreter ihre Funktionen wirksam ausüben können, sollte ihnen die notwendige Freistellung für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Versammlungen, Ausbildungslehrgängen, Seminaren, Kongressen und Konferenzen gewährt werden.

VL-Dialog



**Kommunikation
Kompetenz
Verantwortung**

**Aufgaben und Rechte
der Vertrauensleute
in Betrieb und Gewerkschaft**

Impressum

Herausgeber

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand, Vorstandsbereich 4
Organisation – Bildung – Vertrauensleute/Ortsgruppen

Verantwortlich

Michael Vassiliadis

Redaktion

Dieter Brand

Fotos

Michael Cintula

Gestaltung

Thomas Hey

Druck

BWH Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH