

Zusammenfassung

Diese Studie präsentiert die Ergebnisse des Forschungsprojekts »Vertrauensleute und Beteiligung« (Hans-Böckler-Stiftung o.J.). Sie nimmt insbesondere zwei bisher wenig beforschte Dimensionen der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit in den Blick.

Die erste ist die *innovativ-gestaltungsorientierte Dimension*: Wir fragen, ob und wie Vertrauensleutestrukturen dazu beitragen, die Arbeitsinteressen und fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten in die Gestaltung von Arbeit einzubringen. Dazu scheinen sie geradezu prädestiniert, weil sie ein hohes Verständnis der betrieblichen Realitäten und Arbeitsprozesse besitzen und durch ihre Verankerung im direkten Wirkungskreis legitimiert sind.

Wir haben untersucht, welches Verständnis von Beteiligung Vertrauensleute haben, welche Erfahrungen sie in Beteiligungsprozessen machen, mit welchen Hindernissen sie sich konfrontiert sehen und welche (neuartigen) Kompetenzen und Ressourcen sie für die Entwicklung nachhaltiger Handlungsfähigkeit benötigen.

Ein zentrales Ergebnis des Projekts besteht darin, dass die Belegung der Vertrauensleutearbeit zunächst einmal die Beteiligung innerhalb des Vertrauenskörpers erhöht. Häufig sind es kleine Gruppen von Aktiven, die versuchen, das eigene Haus »in Ordnung« zu bringen, indem sie die Vertrauensleutearbeit restrukturieren, arbeitsteiliger aufstellen und versuchen zu gewährleisten, dass Kolleg:innen trotz unterschiedlicher Aktivitätsbereitschaft und Zeitbudgets einen passenden Platz in der Gruppe finden. Erst in einem zweiten Schritt erfolgen dann Versuche, weitere Gruppen von Beschäftigten in die gestalterische Arbeit des Vertrauenskörpers einzubeziehen.

Die zweite Dimension ist der *politisch-demokratische Aspekt der Vertrauensleutearbeit*: Hier interessieren wir uns für die Frage, ob und wie Vertrauensleutearbeit als Mechanismus erweiterter demokratischer Einflussnahme der Arbeitenden im Betrieb wirksam wird. Wir ergänzen die Frage, ob Vertrauensleute zu mehr Demokratie im Betrieb beitragen können, durch die Perspektive auf die Beiträge von Vertrauensleuten zur politischen Meinungsbildung im

Betrieb: Thematisieren Vertrauensleute die großen politischen Themen der Zeit? Reagieren sie auf außerbetriebliche politische Ereignisse? Ob und wie sie in diesem Sinne als politische Akteur:innen auftreten, wurde bisher kaum erforscht.

Vertrauensleute agieren heute vor dem Hintergrund sich verschränkender Transformationsprozesse in der Arbeitswelt. Damit gewerkschaftliche Akteur:innen einen Beitrag zur Bewältigung technologischer, ökonomischer und sozialer Herausforderungen leisten können, scheint der Ausbau der Beteiligung von Beschäftigten nötig. Damit rückt der Arbeitsplatz als partizipativer Ort der Positionsbestimmung stärker in den Blick.

Die vielfach geforderte Entwicklung einer Betriebspolitik, die auf mehr Partizipation und individuelle Autonomie setzt, erfordert eine Neujustierung der Interessenvertretung in betrieblichen Gestaltungsfragen. Ein höheres Beteiligungsniveau in der Arbeitswelt und damit eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserfahrung kann auch als Antwort auf die gegenwärtige Krise der Demokratie verstanden werden.

Das explorativ ausgerichtete Projekt basiert auf einer Positivauswahl von zehn Betrieben bzw. Unternehmensstandorten mit einer lebendigen Vertrauensleutearbeit aus den Organisationsbereichen von IG Metall, ver.di und IG BCE. Um die (Re-)Vitalisierung des Vertrauenskörpers in den Untersuchungsbetrieben und insbesondere die im Fokus des Projekts stehenden Dimensionen der Vertrauensleutearbeit untersuchen zu können, wurden leitfadengestützte Interviews und themenzentrierte Gruppendiskussionen durchgeführt.

Um möglichst vielfältige Perspektiven auf das Thema Vertrauensleutearbeit »einzufangen«, sprachen wir mit Mitgliedern von Vertrauenskörperleitungen bzw. -vorständen und »einfachen« Vertrauensleuten, Gewerkschaftssekretär:innen und gewerkschaftlichen Projektsekretär:innen, Betriebsrät:innen und Beschäftigten. Für die kommunikative Validierung unserer Ergebnisse wurden vorläufige Befunde – als zusätzliche Erhebungsschleife – mit Mitgliedern der Vertrauenskörperleitungen in den Untersuchungsbetrieben reflektiert und diskutiert. Ergänzend wurden Dokumentenanalysen zur Einschätzung der Rahmenbedingungen in den Unternehmen vorgenommen.

Folgende Merkmale einer gelungenen Vertrauensleutearbeit konnten wir identifizieren: Vertrauenskörper besetzen betrieblich aktuelle Themen, sprechen neue Zielgruppen an und erproben neue Arbeits- und Organisationsformen. Führung wird weniger hierarchisch und die Kultur der Vertrauensleutearbeit kommunikativer und partizipativer, die Diskussionen werden betriebsbezogener. Wo sich kooperative Beziehungen zum Betriebsrat entfalten, können Vertrauenskörper neben der Tarifarbeit auch zu Kraftzentren in betrieblichen Ge-

staltungsfragen werden (z. B. mit Blick auf den demografischen Wandel oder betriebliche Qualifikationsprogramme). Last but not least steigt das Beteiligungsniveau auf drei Ebenen:

- Die Meinungsbildung aufseiten der Arbeitnehmer:innen wird durch vielfältige Formen von Information und Konsultation (z. B. Befragungen) auf breitere Füße gestellt.
- Die Interessen und Anliegen der heterogenen Beschäftigtengruppen werden durch den alltäglichen Austausch mit Vertrauensleuten transparenter und fließen stärker in die Meinungsbildung und in das Handeln von Vertrauensleuten (und Betriebsräten) ein.
- Vertrauenskörper demokratisieren sich selbst durch neue Diskussionskulturen, neue Formen von Arbeitsteilung und Führung, neue Formen der Einbindung von Vertrauensleuten und die stärkere Repräsentation aller Berufsgruppen.

Die identifizierten Ansätze neuer betrieblich-gewerkschaftlicher Kulturen vermitteln Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, Anerkennung und Solidarität – wichtige Ressourcen auch für demokratisches Engagement über den Betrieb hinaus.

Was sind gewerkschaftliche Vertrauensleute?

Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind ehrenamtlich tätige Personen, die in ihrem Betrieb von Mitgliedern einer Gewerkschaft gewählt werden. Idealerweise werden Vertrauensleute in ihrem unmittelbaren betrieblichen Wirkungskreis gewählt, sodass die Vertrauensleutestrukturen die unterschiedlichen Funktionsbereiche und Einheiten des Betriebs repräsentieren. Wo die gewerkschaftliche Mitgliedschaft zu schwach entwickelt oder die betriebliche Gewerkschaftsarbeit zur praktischen Organisation von Wahlen nicht in der Lage ist, kann die Gewerkschaft zur Benennung eines Vertrauenskörpers greifen. In diesen sich häufenden Fällen werden Vertrauensleute von den regionalen Gewerkschaftsstrukturen benannt.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute repräsentieren »ihre« Gewerkschaft im Betrieb, sind jedoch keine rechtlich legitimierte Vertretung der abhängig Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Ihre Betätigung unterliegt dem Schutz durch Artikel 9 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit).

Die Aufgaben und Funktionen sowie die Organisation der Vertrauensleute wird in den Satzungen der Einzelgewerkschaften definiert; Spezifizierungen lassen sich den gewerkschaftlichen Richtlinien entnehmen. Das Auf-

gabenspektrum der gewerkschaftlichen Vertrauensleute umfasst u. a. die Betreuung der gewerkschaftlich organisierten Kolleg:innen (Information und Beratung) und deren Einbindung in Tarifprozesse.

Vertrauensleute fungieren als Träger:innen der gewerkschaftlichen Meinungs- und Willensbildung, indem sie die Mitgliederbeteiligung im Betrieb ermöglichen und fördern. Sie arbeiten eng mit den gewerkschaftlichen Vertreter:innen im Betriebs- oder Personalrat zusammen und nehmen Einfluss auf die Erstellung gewerkschaftlicher Listen im Rahmen der Wahlen zur gesetzlichen Interessenvertretung.

Die Wahl der Vertrauensleute durch die Gewerkschaftsmitglieder findet in der Regel alle vier Jahre statt. Die gewählten Vertrauensleute bilden gemeinsam mit den Gewerkschafter:innen, die in die gesetzlichen Interessenvertretungen gewählt worden sind, den Vertrauenskörper. Auch die in die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung gewählten Gewerkschaftsmitglieder gehören zum Vertrauenskörper (»Vertrauensleute qua Amt«). Diese Regelungen greifen in allen drei Gewerkschaften, die Gegenstand unseres Projektes sind: IG BCE, IG Metall und ver.di.

Die Mitglieder des Vertrauenskörpers wählen aus ihren Reihen ein koordinierendes und leitendes Gremium, das in den jeweiligen Gewerkschaften unterschiedlich bezeichnet wird: Im Organisationsbereich der IG BCE spricht man von Vertrauenskörpervorständen, in der IG Metall von Vertrauenskörperleitungen. Bei ver.di bestimmt die Vertrauensleuteversammlung eine Vertrauensleuteleitung, die in der Satzung als Vertrauensleutevorstand bezeichnet wird.

Neben diesen unterschiedlichen Bezeichnungen gibt es bei ver.di eine zusätzliche Besonderheit. Hier heißt es in der Satzung (§ 50): »Die Mitgliederversammlung im Betrieb bildet die Betriebsgruppe des Fachbereichs bzw. der Fachgruppe.« Die Betriebsgruppen können einen eigenen Vorstand bestimmen und eigene Aktivitäten im Betrieb entfalten; somit existiert eine jedem Mitglied zugängliche Struktur.

Wo gewählte Betriebsgruppenvorstände existieren, haben sie die Aufgabe, zu Vertrauensleuteversammlungen einzuladen. Wo dies nicht der Fall ist – wo sich also kein Betriebsgruppenvorstand konstituiert hat –, können die gewählten Vertrauensleute bzw. der Vertrauensleutevorstand den Betriebsgruppenvorstand bilden.

Zum Vertrauenskörpervorstand gehören bei der IG BCE eine Vorsitzende/ein Vorsitzender, eine stellvertretende Vorsitzende/ein stellvertretender Vorsitzender (bei der IG BCE zugleich Bildungsobmann/-frau) und eine

Kassierer:in Kassierer. Im Organisationsbereich der IG BCE, insbesondere in der Großchemie, finden sich teilweise sogenannte betriebliche Vertrauensleute. Sie sind *kein* gewerkschaftliches Organ, sondern werden von den Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit gewählt oder sogar vom Unternehmen ernannt.

Die Anzahl der Vertreter:innen im Vertrauenskörpervorstand bzw. der Vertrauenskörperleitung ist unterschiedlich: In IG-BCE-Betrieben mit 30 bis 100 Vertrauensleuten besteht der Vertrauenskörpervorstand aus fünf Personen, in Betrieben mit über 100 Vertrauensleuten aus elf Personen. Abweichende Regelungen sind im Einvernehmen mit dem Bezirk möglich.

Bei der IG Metall dagegen ist die Größe der Vertrauenskörperleitung nicht festgelegt; in Punkt 2.1 der entsprechenden Richtlinie heißt es lediglich: »Die Größe sollte einer systematischen Gewerkschaftsarbeit zuträglich sein. Im Streitfall entscheidet der Ortsvorstand.«

Ver.di hat ebenfalls keine festen Vorgaben bezüglich der Größe der Vertrauensleuteleitungen, regt aber an, dass diese dort gewählt werden sollten, wo es mehr als zehn Vertrauensleute in einem Betrieb gibt. Abweichende und ergänzende Bestimmungen sowie fachbereichsspezifische Besonderheiten der Betriebs- und Vertrauensleutearbeit ergeben sich aus den ver.di-Fachbereichsstatuten. Dass die Praktiken hier unterschiedlich sind, hängt mit der fortdauernden Wirkung der Tradition der Quellgewerkschaften zusammen, die bei der Fusion zu ver.di im Jahre 2001 unterschiedliche Organisationsformen einbrachten.

