



**VL** VERTRAUENSLEUTE  
AKTIVE IM BETRIEB

# Handbuch für Vertrauensleute und Aktive in ver.di

EIN WEGWEISER ZU  
INFORMATIONEN UND MATERIALIEN  
FÜR AKTIVE VER.DI-MITGLIEDER





# Inhalt

- 5 Vorwort**
  
- 6 Warum brauchen wir Vertrauensleute?**
- 8 Was sind Vertrauensleute?**
- 10 Wir wählen unsere Vertrauensleute**
- 12 Aufgaben der Vertrauensleute und Aktive**
- 15 Gute Gründe für ver.di**
- 16 Wichtige Themen – Wirksam kommuniziert**
- 16 Gemeinsam Mitglieder gewinnen**
- 17 Mitglieder werben? Na klar!**
- 17 Mit Recht in den Streik**
- 18 Gute Gründe für ver.di – auch im Ruhestand**
- 18 Die ver.di-Mitgliedschaft von A bis Z**
- 19 Wichtige Links in die ver.di-Netzwelt**
- 19 Wichtige Links zur ver.di-Initiative Gute Arbeit**
  
- Anhang**
- 20 Auszug aus der Satzung**
- 20 Wichtige Richtlinien für die Vertrauensleute und Aktiven**
- 21 Adressen und Kontakte**
- 22 Impressum**



# Vorwort

**Gabriele  
Gröschl-Bahr**  
Mitglied im  
Bundesvorstand



Angesichts der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ungleichheiten ist es nötiger denn je, dass gewerkschaftliche und gesetzliche Interessenvertretungen ihre Schutz- und Gestaltungsfunktion wahrnehmen. Die Umwälzungen in Wirtschaft und Gesellschaft, die Digitalisierung unserer Arbeitswelt, die Einführung von Künstlicher Intelligenz in vielen Bereichen unseres Arbeitslebens sind Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen. Es geht darum, die Risiken für die Arbeits- und Lebensbedingungen zu begrenzen und die Chancen für eine solidarische Gesellschaft zu nutzen.

Das geht nur, wenn viele Menschen ihre Interessen aussprechen, sich in die politische Diskussion einbringen und durch gemeinsames Handeln in starken Gewerkschaften ihre sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft wirkungsvoll vertreten. Solange Macht und Chancen so ungleich verteilt sind, gibt es keine Alternative zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss, denn welche Werte in welcher Ausprägung leitend sind, ist eine gewerkschaftliche Grundfrage.

Vertrauensleute und Aktive sind die Keimzelle des gewerkschaftlichen Handelns. Sie sind es, die Träger einer mitgliederorientierten Gewerkschaftspolitik sind.

Vertrauensleute haben eine Schlüsselstellung im Geflecht der betrieblichen Mitbestimmung. Sie sind eine wichtige Verbindung zwischen Betriebs- und Personalräten, den Mitgliedern und ver.di. Diese Schlüsselstellung gilt es zu nutzen und auszubauen. Viele und starke Vertrauensleute und Aktive stärken auch die betriebliche Interessenvertretung, damit diese ihre Aufgaben im Sinne der Beschäftigten adäquat und effektiv wahrnehmen kann.

Mit diesem Vertrauensleute-Handbuch wollen wir ein praktisches Instrument für die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort bieten. Die Verknüpfung dieses Handbuches mit dem ver.di-Mitgliedernetz ermöglicht es den Vertrauensleuten und Aktiven immer die aktuellsten Informationen und Publikationen für ihre Arbeit im Betrieb und Dienststelle zur Hand zu haben.

**Gabriele Gröschl-Bahr**  
Mitglied im Bundesvorstand

Berlin im August 2019

# Warum brauchen wir Vertrauensleute?

**Vertrauensleute haben den engen und direkten Kontakt zur Belegschaft**

## **VERTRAUENSLEUTE IN BETRIEBEN UND VERWALTUNGEN – AUSLAUFMODELL ODER HOFFNUNGSTRÄGER?**

Die Analysen zeigen, dass Vertrauensleute in den Betrieben nach wie vor sehr wichtig sind – vielleicht noch wichtiger als in der Vergangenheit, auch weil gewachsene betriebliche Strukturen „zerschlagen“ werden. Vertrauensleute sind Vorbild für eine solidarische Arbeitskultur in einer durch Globalisierung und Outsourcing verschärften weltweiten Konkurrenz der Arbeitskräfte.

Allerdings läuft Vertrauensleutearbeit nicht von selbst. Sie erfordert Einsatz und vielfältige Kompetenzen. Denn dort, wo gewerkschaftliche Arbeit nicht lebendig ist, kann sie auch nichts bewirken. Die Ansprüche der Beschäftigten steigen: Sie haben gemeinsame und unterschiedliche Interessen, sie wollen mit differenzierten Argumenten und konkreten Angeboten von dem Sinn solidarischen Handelns und einer Mitgliedschaft überzeugt werden.

Aktive Vertrauensleute nehmen dabei eine Schlüsselstellung ein. Sie haben ihr Ohr direkt an den Mitgliedern und Noch-nicht-Mitgliedern. Ungefiltert nehmen sie den betrieblichen Alltag wahr.

Diese Erfahrungen bringen sie in die Arbeit mit gewerkschaftlichen Organen, Betriebs- und Personalräten, Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen ein.

Vertrauensleute haben den engen und direkten Kontakt zur Belegschaft – und deren Vertrauen.

Die gesetzliche Interessenvertretung kann nicht überall sein. Ihre personellen und zeitlichen Ressourcen sind begrenzt. Aber viele Vertrauensleute machen vieles möglich.

Gewerkschaftliche Ziele und Forderungen erarbeiten, das geht nur mit den Vertrauensleuten und nicht ohne sie. Forderungen umzusetzen und Ergebnisse zu vermitteln, auch das geht oft nur mit den Vertrauensleuten. Und schließlich: Für die Mitglieder da sein und neue Mitglieder gewinnen, das geht nur mit den Vertrauensleuten und nicht ohne sie. Deshalb ist Vertrauensleutearbeit so wichtig und hat in ver.di einen sehr hohen Stellenwert.

Den Frauen und Männern, die sich dafür zur Wahl stellen, gebührt Respekt und Unterstützung ihrer Gewerkschaft. Denn die Bedingungen, unter denen sie als VL arbeiten, sind oft nicht einfach – aber die Herausforderung und die Möglichkeit, gewerkschaftspolitisch Erfolge zu erzielen, sind lohnenswert.

Auch wenn viele es für nicht modern halten oder gar meinen, „die traditionellen Konflikte im Betrieb müssen überwunden werden“, gibt es nach wie vor die Machtstrukturen und Interessenunterschiede im Betrieb. Das haben nicht zuletzt die harten Auseinandersetzungen um die Reform der Betriebsverfassung deutlich gemacht. Und das heißt: Im Konfliktfall können die Arbeitgeber auf ihre Verfügungsmacht zurückgreifen, die Belegschaft auf solidarische Geschlossenheit und kollektive Rechte.

Nur vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit sind Vereinbarungen, Verträge, Erfolge und Kompromisse tragfähig und letztlich überhaupt abzuschließen. Dazu leistet eine entwickelte Vertrauensleutearbeit einen wichtigen Beitrag.

Die Stärke und Durchsetzungskraft von Interessenvertretungen beruhen auch darauf, dass diese die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten kennen, aufgreifen und, wenn möglich, zu einem kollektiven Kompromiss zusammenführen.

Eine Voraussetzung dafür ist die funktionierende Kommunikation mit der Belegschaft. Der Informationsfluss gelingt am besten, wenn betriebliche Interessenvertretungen und Vertrauensleute aktiv zusammenarbeiten und sich ergänzen.

Vertrauensleute stehen für Mitgliedernähe und demokratische Willensbildung im Betrieb und sind besonders wichtig für eine moderne, lebendige, kreative und überzeugende Gewerkschaftsarbeit.

Sie führen Gespräche mit Mitgliedern und Beschäftigten, um Probleme und Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb aufzugreifen und das Durch- und Umsetzen von Beschwerden und Forderungen zu unterstützen. Sie unterstützen die tarifpolitische Willensbildung.

Sie informieren ver.di-Mitglieder und Beschäftigte in Gesprächen. Sie verteilen ver.di-Betriebszeitungen, ver.di-Infos und -materialien. Sie überzeugen auf Betriebs- und Personalversammlungen, führen eigene Veranstaltungen durch und weisen auf die Bildungsangebote der ver.di hin.

Sie werben Mitglieder für die ver.di.

## **Informelle Beziehungen, gewerkschaftliche Strukturen, phasenweise Entwicklungen**

Unter den Kollegen\*innen gibt es einen Aktivitätsschub bei aktuellen Anlässen, deren Wichtigkeit die Kollegen\*innen selbst erkennen und einsehen. Sie müssen dabei allerdings eine Handlungsperspektive sehen, ihr Engagement muss sich „lohnen“. In den Zwischenzeiten gibt es „Ruhe“. Es ist Aufgabe der Vertrauensleute, die gewerkschaftlichen Strukturen zu erhalten und zu pflegen, um bei akuten Anlässen, wie z. B. Tarifauseinandersetzungen, sofort „zuschlagen“ zu können. Gewerkschaftliche Strukturen müssen „vorgehalten“ werden.

Persönliche Beziehungen sind in der Gewerkschaftsarbeit in der letzten Zeit wichtiger geworden. Persönliche Kontakte und informelle Netze sind die Voraussetzung zur schnellen und umfassenden Mobilisierung für gewerkschaftliche Aktionen, für den Zusammenhalt und das Vertrauen zueinander. In kritischen Situationen (dem plötzlichen Übergang von einer stabilen „Ruhephase“ in ein Stadium intensiver Auseinandersetzungen) ist das Agieren von bekannten und anerkannten Gewerkschafter\*innen, zu denen die Kollegen\*innen Vertrauen haben, entscheidend.

Diese informellen Netze müssen immer wieder neu geknüpft und gepflegt werden. Die früheren Arbeitermilieus in den Betrieben oder gar Stadtteilen gibt es nicht mehr. Zur kontinuierlichen Gewerkschaftsarbeit gehören das Pflegen informeller Kontakte über den ganzen Betrieb und das Zusammenhalten des „harten Kerns“ von Aktiven durch intensive Diskussionen.

Innerbetriebliche gewerkschaftliche Strukturen sind sehr abhängig von Personen. Schon eine Person kann in einem großen Betrieb der Katalysator für größere Aktionen werden, an denen

sich die sonst eher passiven Gewerkschafter\*innen beteiligen. Dadurch entsteht aber auch eine große Gefahr: Mit dem Weggang von einer Person oder wenigen Personen können ganze gewerkschaftliche „Strukturen“ im Betrieb zusammenstürzen und sorgsam aufgebaute informelle Netze zerfleddern. Eine ehemals aktive und agile Belegschaft kann dann relativ schnell in einen Ruhezustand übergehen.

Ziel ist der Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen, die unabhängig sind von der Präsenz bestimmter Personen und einen Weggang von einzelnen gewerkschaftlichen Aktivisten überdauern. Erhalt und Pflege von gewerkschaftlichen und informellen Strukturen ist ein Wert an sich – diese Strukturen können in Zeiten akuter und intensiver Auseinandersetzungen schnell mit Leben gefüllt werden.

## Was sind Vertrauensleute (VL)?

### Vertrauensleute wissen was läuft – im Betrieb und bei ver.di

Vertrauensleute sind das wichtigste **Bindeglied** zwischen den ver.di-Mitgliedern in Betrieben und Verwaltungen und der ver.di. Um von den Interessen und Bedürfnissen ihrer Mitglieder zu erfahren, braucht eine mitgliederstarke Gewerkschaft wie die ver.di die Vertrauensleute. Sie führen den Dialog und halten ihn lebendig.

Die gewählten Vertrauensleute stehen jedem Mitglied als **vertrauensvolle Ansprechpartner\*innen und mit Sachverstand** zur Seite, wenn es um Probleme am Arbeitsplatz geht oder um einen Rat in Sachen Tarifvertrag.

Sie informieren und beraten die Mitglieder über ihre Rechte aus Betriebsvereinbarungen, zu Fragen der Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Sie diskutieren mit den Mitgliedern Tarifforderungen, erläutern die Politik der ver.di und beteiligen sich an der Auswahl und Aufstellung der Betriebs- und Personalratskandidaten\*innen der ver.di.

#### Vertrauensleute sind:

- Multiplikatoren\*innen der Gewerkschaftsidee
- Träger\*innen gewerkschaftlicher Positionen
- Mitgestalter\*innen der Tarifpolitik
- Unterstützer\*innen bei betrieblichen Wahlen
- Veranstalter\*innen von Versammlungen und sonstigen Aktionen
- Lobby für Gleichberechtigung, für Jugend und Bildungsarbeit



Vertrauensleute sind nicht an das Betriebsverfassungsgesetz oder Personalvertretungsrecht gebunden. Das macht sie freier in der Wahrnehmung der Mitgliederinteressen im Betrieb und in ihrer Handlungsfähigkeit, denn sie sind ausschließlich der ver.di und ihren Mitgliedern verpflichtet.

Die Richtlinie zur Betriebs- und Vertrauensleutearbeit gemäß Satzung, die demokratischen Beschlüsse sowie die eigenständig entwickelten Arbeitsschwerpunkte sind die Orientierung für ihr Handeln. Das Recht zur gewerkschaftlichen Aktivität ist aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) begründet.

## Vertrauensleute sind ein Bestandteil gewerkschaftlicher Demokratie

- Vertrauensleute brauchen die Unterstützung und das Engagement der Mitglieder. Den ersten Schritt macht, wer sich an der Wahl einer Vertrauensfrau oder eines Vertrauensmannes beteiligt.
- Die Wahl des Vertrauensmannes oder der Vertrauensfrau erfolgt direkt durch die Mitglieder in den Betrieben/Verwaltungen und den jeweiligen Wirkungsbereichen.
- Es gibt kein festes Schema, wie groß der Wirkungsbereich einer Vertrauensfrau oder eines Vertrauensmannes sein soll. Ihre Größe orientiert sich an den jeweiligen betrieblichen Strukturen. Auf jeden Fall sollte der direkte Kontakt zu jedem Mitglied möglich sein.
- Vertrauensleute machen Gewerkschaft. Sie treffen sich regelmäßig, um ihre Aktivitäten zu beraten und zu koordinieren. Sie haben dabei weitgehende Spielräume für eigenständige Arbeit.

## So arbeiten Vertrauensleute

### SATZUNGSAUFGABEN UND ANTRAGSRECHTE

Die betrieblichen und örtlichen Vorstände nehmen die betrieblichen Aufgaben gemäß § 53 Absatz 2 der ver.di-Satzung und den jeweiligen Fachbereichsstatuten wahr. Sie können sich eine Geschäftsordnung geben. Die betrieblichen und örtlichen Vorstände und die VL-Versammlungen haben Antragsrechte zum Bezirksvorstand und zur Bezirkskonferenz sowie zu den Vorständen, Versammlungen und Konferenzen des Fachbereichs und ggf. der zuständigen Fachgruppe (§ 50 Abs. 2).

Zur Betriebs- und Vertrauensleutearbeit hat der Gewerkschaftsrat die folgenden Grundsätze und Ziele beschlossen (Richtlinie zur Betriebs- und Vertrauensleutearbeit):

### GRUNDSÄTZE UND ZIELE

Die Sicherung und Gestaltung betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Betriebsarbeit ist für die abhängig Beschäftigten und für ihre Gewerkschaften ein Grundrecht und eine gewerkschaftliche Existenzfrage.

Eine gewerkschaftliche Grundorganisation durch Vertrauensleute ist eine Grundlage für gesellschaftspolitische Wirkungsmöglichkeiten der ver.di und für Durchsetzungskraft gegenüber Arbeitgebern.

Die Mitglieder bilden die Grundlage für die Durchsetzungskraft und Kampfbereitschaft der ver.di. Das wichtigste Arbeitsfeld der ver.di ist der Betrieb. Die Vertrauensleute bilden im Betrieb das Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Sie sind Träger betrieblicher und überbetrieblicher gewerkschaftlicher Meinungs- und Willensbildung.

Die Vertrauensleute arbeiten im Rahmen der Satzung an der Gestaltung der ver.di mit und vertreten die Gewerkschaftspolitik in den Betrieben auf der Grundlage der Beschlüsse und Forderungen der ver.di.

Vertrauensleute sind Träger der Tarifpolitik. Sie nehmen ihre betriebliche Mobilisierungs- und Informationsarbeit im Rahmen von Tarifverhandlungen und Tarifkonflikten wahr.

Die gleichstellungs- und frauenpolitischen Grundsätze der ver.di werden auch in der betrieblichen Gewerkschafts- und Vertrauensleutearbeit umgesetzt.

Inhalte und Formen der betrieblichen Vertrauensleutearbeit gewährleisten und fördern Mitgliederbeteiligung, Transparenz und Offenheit für Interessen unterschiedlicher Mitglieder- und Beschäftigtengruppen und offene Angebote zur Nutzung der ehrenamtlichen Sachverständigen.

Vertrauensleute knüpfen Netzwerke sowohl mit Kollegen\*innen in anderen Betrieben und Dienststellen als auch mit Kollegen\*innen aus anderen gesellschaftlichen Gruppen und Initiativen, deren Ziele von ver.di unterstützt werden und beteiligen sich an gemeinsamen Aktionen. Sie sind offen für Bündnisse und Kooperationen mit anderen sozialen Bewegungen.

Alle ver.di-Organen und -Gliederungen gewährleisten im Rahmen ihrer Aufgaben die Beratung und Unterstützung der Vertrauensleutearbeit. Dabei haben zentrale und dezentrale Bildungsangebote einen besonderen Stellenwert.

# Wir wählen unsere Vertrauensleute

## Aufgaben und Ablaufplan der VL-Wahl

Vertrauensleute werden jeweils im Jahr vor einem ordentlichen Bundeskongress gewählt. Den genauen Zeitpunkt bestimmt der ver.di-Bezirk/Fachbereich. Dort wird auch entschieden, wenn Wahlen aus besonderen Gründen notwendig sind (z. B. zwischen den Wahlperioden).

Wir stellen die wichtigsten Aufgaben zur Organisation der Wahl zusammenfassend vor. Die dafür notwendigen Arbeitsschritte werden nachfolgend ausführlich beschrieben.

### ARBEITSSCHRITTE ZUR VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG EINER VL-WAHL

- Gemeinsame Vorbereitungssitzung der bisherigen Vertrauensleute oder in der Gewerkschaftsarbeit Aktiven mit den ver.di-Mitgliedern im BR oder PR einberufen.
- Wahltermin festlegen und bekannt machen.
- Bestandsaufnahme zur Beschäftigten- und Mitgliederstruktur sowie zur bisherigen gewerkschaftlichen Arbeit oder VL-Arbeit vornehmen.
- Wahlvorschläge sammeln.
- Liste der Wählerinnen und Wähler (ver.di-Mitglieder) erstellen.
- Betriebliche Wahl- und Betreuungsbereiche und den Wahlschlüssel festlegen.
- Für die Wahl werben und mobilisieren.
- Die Vertrauensleutewahl in Mitgliederver-

sammlungen für den Gesamtbetrieb oder für Teilbereiche durchführen.

- Das Wahlergebnis bekannt geben.
- Vertrauensleuteversammlung einberufen und Wahl einer Vertrauensleuteleitung durchführen.
- Wahlergebnisbogen ausfüllen und an den ver.di-Bezirk/Fachbereich weitergeben.

## VERTRAUENSLEUTE IM BETRIEB VORSTELLEN

Gemeinsame Vorbereitungssitzung der bisherigen Vertrauensleute oder in der Gewerkschaftsarbeit Aktiven mit den ver.di-Mitgliedern im BR oder PR einberufen.

In der gemeinsamen Sitzung sollen alle konkreten Schritte zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten und ein Zeitplan festgelegt werden. Es ist wichtig, zu Beginn festzulegen, wer was in welchem Zeitraum macht. In größeren Betrieben sollte ein verantwortlicher Wahlausschuss gebildet werden. Seine Aufgabe besteht auch darin, den beschlossenen Ablauf anhand einer Checkliste zu überwachen (Controlling). Wer an der Sitzung teilnimmt (alle wichtigen Aufgaben sollten verteilt werden können), hängt von der Situation vor Ort ab:

- in größeren Betrieben die VL-Leitung bzw. der Betriebsgruppenvorstand
- in kleinen Betrieben alle VL und der betriebliche Gewerkschaftsvorstand
- wenn es noch keine VL gibt, die in der bisherigen gewerkschaftlichen Arbeit Aktiven und Engagierten sowie
- die ver.di-Mitglieder aus dem BR oder PR

Ein umfassendes betriebliches Wissen ist die Voraussetzung für eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Strukturen, der Beschäftigtengruppen und der Organisationsgrade.

Bestandsaufnahme zur Beschäftigten- und Mitgliederstruktur sowie zur bisherigen gewerkschaftlichen Arbeit oder VL-Arbeit vornehmen.

Eine Bestandsaufnahme erleichtert es, Betreuungsstrukturen (Wirkungsbereiche) für die ver.di-VL-Arbeit zu entwickeln und aufzubauen. Für einen Wirkungsbereich ist mindestens eine Vertrauensfrau/ein Vertrauensmann zu wählen.

Eine Bestandsaufnahme bündelt die Informationen zu den Beschäftigten- und Mitgliederstrukturen, zur Einschätzung der bisherigen VL-Arbeit bzw. zu den gewerkschaftlichen Aktivitäten. So ergeben sich wichtige Aspekte für die VL-Arbeit in Wirkungsbereichen.

### Bestandsaufnahme:

- Wie viele Beschäftigte und welche Beschäftigtengruppen hat unser Betrieb?
- Wie sind die ver.di-Organisationsgrade insgesamt und in den einzelnen Beschäftigtengruppen?
- Wie setzt sich der BR oder PR zusammen?
- Wie haben sich unsere bisherigen Wirkungsbereiche bewährt?
- Welche Erfahrungen haben wir in unserer bisherigen Arbeit gemacht?
- Mit unseren Themenschwerpunkten?
- Mit unserer Arbeitsweise und unseren Arbeitsstrukturen?
- Was hat sich bewährt und was sollte sich im Hinblick auf die ver.di-VL-Arbeit verändern?
- Was sind zukünftige sinnvolle Schwerpunkte unserer ver.di-VL-Arbeit?

In der Vorbereitungssitzung zur Organisation der Wahl sollte auch schon der **Termin für die erste Vertrauensleuteversammlung** festgelegt werden. Dort wird ein Vertrauensleutevorstand gewählt. Gibt es bereits einen ver.di-Betriebsgruppenvorstand, nimmt dieser die Aufgabe des betrieblichen Vorstandes wahr und lädt zur VL-Versammlung ein.

Auf der ersten Vertrauensleuteversammlung nach der Wahl sind folgende Punkte wichtig:

- Organisation der VL-Arbeit festlegen.
- Arbeitsstrukturen und Arbeitsteilung – z. B. Bildungsbeauftragte/r – klären.
- Interesse an inhaltlichen Schwerpunktsetzungen ausloten.
- Bedarf an Vertrauensleute-Seminaren ermitteln.
- Kontakt zum ver.di-Bezirk/Fachbereich festlegen.
- Kooperation mit dem Betriebs- bzw. Personalrat ausführlich und zielorientiert besprechen.

Eine gute betriebliche Öffentlichkeitsarbeit beginnt damit, Mitglieder und Noch-nicht-Mitglieder zu informieren, wer ihre gewerkschaftlichen Ansprechpartner\*innen sind und an wen sie sich wenden können.

Empfehlenswert sind die persönliche Vorstellung im Gespräch und eine Vorstellung der einzelnen Vertrauensmänner und -frauen mit einem Foto am „Bunten Brett“, auf der VL-Website, im ver.di-Mitgliedernetz oder anderen gebräuchlichen digitalen Medien. Dabei sollte erkennbar sein, wer von den Vertrauensleuten für welchen Bereich zuständig und wie zu erreichen ist.

# Aufgaben der Vertrauensleute und Aktive

## Wie kann die Arbeit gestaltet werden?

Für Vertrauensleute gibt es regelmäßige Aufgaben, die sich aus den Strukturen ableiten lassen: Informationsarbeit, Arbeitskoordination und Zusammenarbeit mit den betrieblichen und örtlichen Fachbereichsvorständen und dem Betriebs- oder Personalrat. Die Aufgaben der Vertrauensleute sind weniger als ein „Pflichten-katalog“ gedacht. Wichtig ist vielmehr, die Situation vor Ort zu berücksichtigen und daraus konkrete Aufgaben abzuleiten.

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstverständnis, die gemeinsame Zielplanung und Schwerpunktsetzung helfen, die wichtigen Aufgaben herauszufinden.

## Welches Selbstverständnis, welche Motivation habe ich als Vertrauensmann und -frau?

Gewinnen wir Klarheit über unser Selbstverständnis, unsere Ziele und Ansprüche, haben wir es einfacher, unsere Aufgaben sicher, glaubhaft und überzeugend anzugehen.

## FRAGEN, MIT DENEN ICH MEIN SELBSTVERSTÄNDNIS ALS VERTRAUENSMANN/-FRAU KLÄREN KANN:

- Was hat mich in wichtigen Stationen meiner gewerkschaftlichen „Geschichte“ geprägt?

- Was prägt meine ver.di-Identität?
- Was kann ich gut – wo sehe ich meine persönlichen Stärken? Das macht mir Spaß...
- Was motiviert mich besonders: Womit möchte ich mich als ver.di-Vertrauensmann oder -Vertrauensfrau einbringen?
- Was möchte ich mit meiner Arbeit als Vertrauensfrau/-mann bewirken: für ver.di, meine Kollegen\*innen, unsere VL-Gruppe...?

Auch für die Gruppe der Vertrauensleute sollte das Selbstverständnis ihrer Arbeit ein Thema sein – besonders dann, wenn die Vertrauensleutearbeit im Betrieb aufgebaut wird und dabei gemeinsame Positionen und Ziele bestimmt werden. Bei einer Diskussion zum Arbeits- oder Selbstverständnis stellt sich auch heraus, welche Kompetenzen die einzelnen Mitglieder in die Vertrauensleutearbeit einbringen. Das hilft, Arbeitsformen und Aufgabenschwerpunkte festzulegen und konkrete Aufgaben zu verteilen. Die Stärken/Kompetenzen, Motivation und Ziele der Einzelnen lassen sich zu einem gemeinsamen Profil zusammentragen.



**Tipps: Die gemeinsame VL-Arbeit mit einem Stärkenprofil der Gruppe beginnen.**

## Aufgabenspektrum für Vertrauensleute

Unterscheiden kann man Kernaufgaben (oder kontinuierliche Aufgaben), aktuelle Aufgaben und selbst gestaltete Aufgaben.

Zu den Kernaufgaben gehören die Gestaltung der Kommunikation mit den Mitgliedern und das Informationsmanagement (z. B. Informationsfluss zwischen VL, den Gremien der Interessenvertretung und den [örtlichen] Organen und Gremien der ver.di).

Die aktuellen Aufgaben ergeben sich aus dem, was passiert (betrieblich, gewerkschaftlich); es sind die Aufgaben, aus denen sich ein verstärkter Handlungsbedarf ergibt.

Selbst gestaltete Aufgaben stehen unter dem Motto: Agieren statt reagieren. Darunter fallen gewerkschafts- und betriebspolitische Schwerpunktaktivitäten und vor allem die Gewinnung neuer Mitglieder. Diese Aufgaben erfordern ein strategisches Vorgehen.

Aufgaben zum Aufbau von VL-Strukturen als Herausforderung annehmen. Dazu gehört vor allem, die VL-Arbeit konkret anzupacken und zu organisieren. Alle Aufgaben können dann gut ausgefüllt werden, wenn die betrieblichen Strukturen, die aktuellen Prozesse und vor allem die Beschäftigten- und Mitgliederstrukturen im Betrieb oder in der Verwaltung bekannt sind.



**Tipps: Die Strategie der kleinen Schritte verfolgen und so Überforderung vermeiden.**

Erreichte Ziele und „erlebte“ Erfolge für Mitglieder und Noch-nicht-Mitglieder sind das „Salz in der Suppe“ und der Motivationsschub für mich und meine Arbeit als ver.di-Vertrauensfrau/-mann ebenso wie für die Kollegen und Kolleginnen vor Ort.

## Gut geplant ist halb gewonnen!

Für Vertrauensleutearbeit gilt die grobe Richtlinie: eine Planungssitzung im Jahr. Stehen aktuelle/drängende oder auch selbst gestellte Aufgaben im Vordergrund, wird es notwendig, sich häufiger zu Sitzungen zu treffen, um die Arbeit zu koordinieren und verstärkt in Arbeitsgruppen zu arbeiten.

Nicht jeder muss alles gleich gut können, sondern seine eigenen Stärken und Handlungsfelder für sich herausfinden. Eine Gruppe/ein Team ist dann besonders leistungsfähig, wenn die Einzelnen sich ihrer Fähigkeiten bewusst sind und sich ergänzen.

Es wäre doch nicht effektiv und schade, wenn der Vertrauensmann, der Ideen und ein „gutes Händchen“ hat für die attraktive Gestaltung des „Bunten Brettes“ das nicht tun würde. Oder wenn die Vertrauensfrau, die so fesselnd und gut argumentiert, diese Stärke nicht in den Personal- und Betriebsversammlungen einsetzen würde.

### Welche Kernaufgaben hat die VL-Leitung bzw. haben betriebliche und örtliche Vorstände?

Nach der Wahl bilden alle VL die Vertrauensleuteversammlung. Auf ihrer konstituierenden Sitzung wählen die VL aus ihrer Mitte die VL-Leitung. Eine Leitung sollte gewählt werden, wenn es mehr als zehn Vertrauensleute in einem Betrieb gibt.

Die Aufgaben der Vertrauensleuteleitung ergeben sich aus den Aufgaben der Vertrauensleuteversammlung. Eine kontinuierliche Aufgabe ist die Organisation des Austausches zwischen den Vertrauensleuten sowie die Arbeitsplanung und -koordination. Vertrauensleute arbeiten wirksam, wenn sie ihr Vorgehen abstimmen.

### ORGANISATION VON SITZUNGEN UND VERSAMMLUNGEN

Die VL-Leitung führt Mitgliederversammlungen und gewerkschaftliche Veranstaltungen durch. Sie sorgt dafür, dass bedarfsorientierte Vertrauensleutesitzungen stattfinden und leitet die Sitzungen ergebnisorientiert. Das schließt auch

zeitlich begrenzte Projekte ein, für die sich bestimmte VL interessieren. Zeitlich befristetes Engagement sollte gefördert werden. Das stärkt die Akzeptanz in der Mitgliedschaft. Ein wichtiger Punkt der Sitzungen ist die Information und gezielte Einbeziehung der Mitglieder. So sind auch die Themen der nächsten Mitgliederversammlung festzulegen. Wichtig ist eine klare zeitliche Begrenzung der Sitzung oder Versammlung.

### INFORMATIONSMANAGEMENT UND FÜHRUNG DER VL-LISTE FÜR DEN EIGENEN BEREICH

Informationen über alle gewerkschaftlichen Aktivitäten, insbesondere über Beschlüsse der Organe, Tarifaktionen, müssen alle Vertrauensleute verlässlich erreichen. Die Verteilung von Informationsmaterial erfordert eine gute Organisation, dazu führt die VL-Leitung eine Liste der VL ihres Bereichs. Vorgänge und Veränderungen im Betrieb werden an den Bezirksfachbereich und den Bezirk weitergegeben, z. B. Tendenzen und Veränderungen in der Mitgliederentwicklung. Wichtig ist, über jeden Austritt zu informieren und eine Rückwerbung zu versuchen.

### ORGANISATION DER ZUSAMMENARBEIT DER VERTRAUENSLEUTE

Die VL-Leitung sorgt für eine zielgerichtete VL-Arbeit. Sie bereitet Sitzungen zur Arbeitsplanung vor, erarbeitet mit den VL Schwerpunktaktivitäten und übernimmt Koordinierungsaufgaben. Wichtig ist, die VL bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

### KONTAKTPFLEGE MIT DEN INTERESSENVERTRETUNGEN

Wichtige inhaltliche Fragen und (Schwerpunkt-) Aktivitäten werden abgestimmt und koordiniert.

## UNTERSTÜTZEN VON WAHLEN

Die VL-Leitung beteiligt sich bei der Aufstellung der betrieblichen Kandidatinnen und Kandidaten zu den Aufsichtsratswahlen.

## BILDUNG UND JUGEND

VL-Leitungen benennen Zuständigkeiten für gewerkschaftliche Bildungsarbeit und für gewerkschaftliche Jugendarbeit ([www.jugend.verdi.de](http://www.jugend.verdi.de)) und sorgen dafür, dass die Vertrauensleute für ihre Arbeit qualifiziert werden.

Es soll den jungen VL viel Spielraum für eigene Ideen und Aktionen gegeben werden. Sie machen vieles anders aber trotzdem erfolgreich.

Das Bildungsprogramm über: [www.bildungsportal.verdi.de](http://www.bildungsportal.verdi.de).

## OFFENE FORMEN DER ARBEIT

### Mitgliederbeteiligung

Die VL-Leitung kann Arbeitskreise oder Projektgruppen bilden, die offen sind für Noch-nicht-Mitglieder. So können die Interessen unterschiedlicher Mitglieder- und Beschäftigtengruppen einbezogen werden. Allerdings müssen die Sprecher\*innen von Arbeitskreisen oder Projektgruppen ver.di-Mitglieder sein.

### Mitgliederwerbung

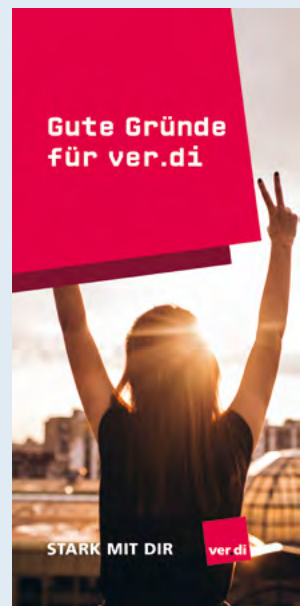
VL-Leitungen motivieren Vertrauensleute dabei, Mitglieder zu halten und neue Mitglieder zu gewinnen. Zur Unterstützung dieses Engagements hat der ver.di-Bereich Mitgliederentwicklung ([me@verdi.de](mailto:me@verdi.de)) unterschiedliche Materialien erstellt, die Tipps und praktische Hinweise geben. Alle Materialien gibt es im Mitgliedernetz auf der Themenseite „[Mitgliederwerbung](#)“.

# Gute Gründe für ver.di

„... ohne Gewerkschaften sähe die Welt heute anders aus. Viele Arbeits- und Lebensbedingungen, die inzwischen selbstverständlich sind, haben Gewerkschaften durchgesetzt – diese Bedingungen wollen wir sichern und weiterentwickeln. Dazu brauchen wir ein starkes Fundament an Mitgliedern, dazu brauchen wir auch Sie!...“

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VERDI.DE  
**MACH'S  
 ZU DEINEM  
 NETZ** [Gute Gründe für ver.di](#)



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)

# Wichtige Themen – Wirksam kommuniziert

Öffentlichkeitsarbeit ist auch für Gewerkschaften ein zentrales Thema. In einer Gesellschaft, in der es zunehmend schwieriger wird, mit den eigenen Standpunkten nicht in der täglichen Informationsflut unterzugehen, ist eine professionelle Kommunikation mit Medien einfach notwendig. Nur mit einer guten Öffentlichkeitsarbeit können wir uns Gehör verschaffen und die Menschen für unsere Positionen gewinnen.

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VER.DI.DE  
**MACH'S  
ZU DEINEM  
NETZ**

Wichtige Themen –  
Wirksam kommuniziert



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)

# Gemeinsam Mitglieder gewinnen

Neue Mitglieder zu gewinnen, bleibt eines unserer wichtigsten Ziele. Dabei sind alle Mitglieder gefragt. Du weißt, wo der Schuh drückt. Du kannst Themen benennen, Forderungen aufstellen und die richtigen Antworten anbieten. Dazu brauchst du kein großes Team. Alleine oder besser noch mit ein, zwei Gleichgesinnten kannst du viel erreichen. ver.di ist stark mit dir!

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VER.DI.DE  
**MACH'S  
ZU DEINEM  
NETZ**

Gemeinsam  
Mitglieder gewinnen



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)



# Mitglieder werben? Na klar!

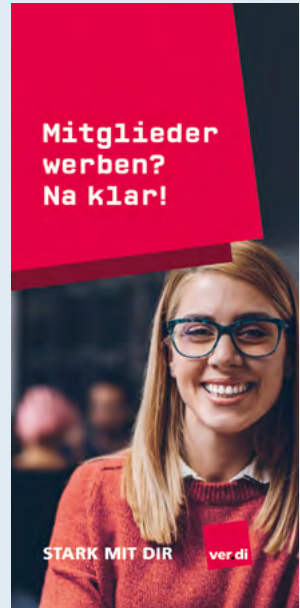
Gewerkschaften sind beliebt. Viel beliebter, als es die Zahl der Eintritte vermuten lässt. Seit Jahren zeigen Umfragen das gleiche Ergebnis: Über 75 Prozent finden Gewerkschaften wichtig, bewerten sie als unverzichtbaren Gegenpart zu der oft als zu mächtig empfundenen Wirtschaft, sehen in und von den Gewerkschaften ihre Interessen gut vertreten.

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VERDI.DE  
**MACH'S  
ZU DEINEM  
NETZ** Mitglieder werben?  
Na klar!



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)



# Mit Recht in den Streik

Der Streik ist ein Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Erzwingungsstreik. Der Streik ist immer das letzte Mittel, um Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen; daher ist es gerade dann notwendig, dass alle zum Streik aufgerufenen Beschäftigten sich am Streik beteiligen.

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VERDI.DE  
**MACH'S  
ZU DEINEM  
NETZ** Mit Recht in den Streik



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)



## Gute Gründe für ver.di – auch im Ruhestand

Dein Berufsleben neigt sich dem Ende zu, der wohlverdiente Ruhestand naht... Viele Jahre hast du dich eingesetzt für bessere Arbeitsbedingungen, für mehr Lohn, für Gerechtigkeit. Du hast deine Gewerkschaft gestärkt. Dafür danken wir dir und hoffen, dass du ver.di treu bleibst. Gute Gründe dafür gibt es genug!

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VER.DI  
**MACH'S  
 ZU DEINEM  
 NETZ**

Gute Gründe für ver.di –  
 auch im Ruhestand



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)



## Die ver.di-Mitgliedschaft von A bis Z

In diesem Flyer werden alphabetisch geordnet diverse Vorteile, Leistungen und Informationen zur Mitgliedschaft aufgelistet.

Von A wie Aktives Mitmachen über F wie Freizeit-Unfall-Leistung bis Z wie Zusatznutzen und besondere Vorteile erläutern wir hier in aller Kürze die wichtigsten Punkte einer ver.di-Mitgliedschaft.

Den gesamten Text und weitere Informationen findest du hier:

MITGLIEDERNETZ.VER.DI  
**MACH'S  
 ZU DEINEM  
 NETZ**

Die ver.di-Mitgliedschaft  
 von A bis Z



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)



# Wichtige Links in die ver.di-Netzwelt

[www.verdi.de](http://www.verdi.de) ver.di Homepage im Internet

[mitgliedernetz.verdi.de](http://mitgliedernetz.verdi.de) ver.di Mitgliedernetz exklusiv für Mitglieder

[www.mitbestimmung.verdi.de](http://www.mitbestimmung.verdi.de) Für Betriebsräte, Personalräte, Vertrauensleute

[www.mitgliedwerden.verdi.de](http://www.mitgliedwerden.verdi.de) Elektronische Beitrittserklärung im Internet

[www.jugend.verdi.de](http://www.jugend.verdi.de) ver.di-Jugend

[www.bildungsportal.verdi.de](http://www.bildungsportal.verdi.de) Gewerkschaftliche Bildung, Seminarangebote

[www.verdi.de/verditv](http://www.verdi.de/verditv) Videos und Filme für ver.di-Mitglieder

[www.verdi-mitgliederservice.de](http://www.verdi-mitgliederservice.de) Mitgliederservice, alles für das Mitglied

[www.tapo.verdi.de](http://www.tapo.verdi.de) Tarifpolitische Grundsatzabteilung in ver.di

[www.sozialpolitik.verdi.de](http://www.sozialpolitik.verdi.de) Sozialpolitik in ver.di

[www.wirtschaftspolitik.verdi.de](http://www.wirtschaftspolitik.verdi.de) Wirtschaftspolitik in ver.di

[www.dgb.de](http://www.dgb.de) Deutsche Gewerkschaftsbund

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) Hans-Böckler-Stiftung der DGB-Gewerkschaften

# Wichtige Links zur ver.di-Initiative Gute Arbeit

[www.innovation-gute-arbeit.verdi.de](http://www.innovation-gute-arbeit.verdi.de) Alles was mit Guter Arbeit zu tun hat

[www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de) Eine gute Online-Hilfe

[www.index-gute-arbeit.dgb.de](http://www.index-gute-arbeit.dgb.de) Gute Arbeit mit dem DGB

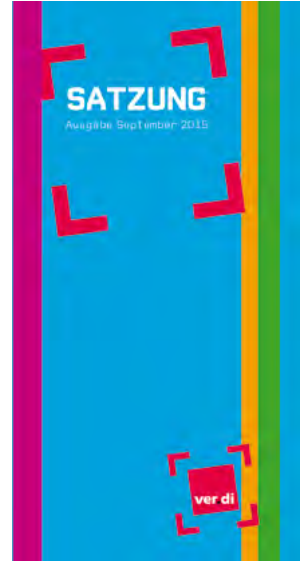
[www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit](http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit) Fachzeitschrift für Gute Arbeit

## Auszug aus der Satzung

In der Satzung findet sich die schriftlich niedergelegte rechtliche Ordnung, die sich die ver.di gegeben hat. Zweck, Aufgaben und Ziele der Organisation sind hier festgeschrieben, Regelungen zur Mitgliedschaft und insbesondere die Vielzahl an Leistungen, die ver.di ihren Mitgliedern bietet. Nachzulesen ist auch, wie die Gewerkschaft aufgebaut ist.

Die vorliegende Fassung wurde zuletzt geändert durch den 4. Ordentlichen Bundeskongress vom 20. bis 26. September 2015 in Leipzig.

Die Satzung und weitere Informationen findest du hier:



(Bitte vorher im Mitgliedernetz anmelden.)

## Wichtige Richtlinien für die Vertrauensleute und Aktiven

- **Richtlinie zur Betriebs- und Vertrauensleutearbeit**
- **Arbeitskampfrichtlinie**
- **Tarifrichtlinie**
- **Gemaßregelten Unterstützung**
- **Beitragsrichtlinie**
- **Richtlinie zur Aufstellung von Kandidat\*innen zur Personalrats-, Betriebsrats- und JAV-Wahlen sowie Betriebsvertretungen bei den Stationierungsstreitkräften**
- **Richtlinie zur Jugendpolitik**
- **Rahmenwahl- und Verfahrensordnung**
- **Rechtsschutzrichtlinie**
- **Reisekostenrichtlinie**
- **Grundsatzerklärung**

Alle **Richtlinien** findest du hier:



Hier findest du die **Beitrittserklärung**:



## Adressen und Kontakte

### ver.di Bundesverwaltung

Bereich Mitbestimmung/Vertrauensleute  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
030/69 56-2802  
E-Mail: vertrauensleute.buv@verdi.de

## LANDESBEZIRKE

### ver.di Landesbezirk Nord

Hüxstraße 1  
23552 Lübeck  
Tel.: 04 51/81 00-6  
Fax.: 04 51/81 00-888  
E-Mail: lbz.nord@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Hamburg

Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
Tel.: 040/89 06 15-0  
Fax: 040/89 06 15-2 79  
E-Mail: bezirk.hamburg@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

Goseriede 10  
30159 Hannover  
Tel.: 05 11/1 24 00-0  
Fax.: 05 11/1 24 00-1 50  
E-Mail: lbz.nds-hb@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Köpenicker Straße 30  
10179 Berlin  
Tel.: 030/88 66-6  
Fax.: 030/88 66-4999  
E-Mail: lbz.bb@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Karl-Liebknecht-Straße 30–32  
04107 Leipzig  
Tel.: 03 41/5 29 01-0  
Fax.: 03 41/5 29 01-5 00  
E-Mail: lbz.sat@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Karlstraße 123–127  
40210 Düsseldorf  
Tel.: 02 11/6 18 24-0  
Fax.: 02 11/6 18 24-4 66  
E-Mail: lbz.nrw@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Hessen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77  
60329 Frankfurt/Main  
Tel.: 069/25 69-0  
Fax.: 069/25 69-11 99  
E-Mail: lbz.hessen@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

Münsterplatz 2-6  
55116 Mainz  
Tel.: 061 31/97 26-0  
Fax.: 061 31/97 26-2 88  
E-Mail: lbz.rlp Saar@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 2 / Haus 1  
70174 Stuttgart  
Tel.: 07 11/88 7 88-7  
Fax.: 07 11/88 7 88-8  
E-Mail: lbz.bawue@verdi.de

### ver.di Landesbezirk Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Tel.: 089/5 99 77-0  
Fax.: 089/5 99 77-22 22  
E-Mail: lbz.bayern@verdi.de

## **Impressum:**

Herausgegeben von

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

Bundesverwaltung, Ressort 6

Bereich Mitbestimmung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

## **Verantwortlich:**

Gabriele Gröschl-Bahr,

Mitglied im Bundesvorstand

## **Bearbeitung:**

Peter Schrader,

Bereich Mitbestimmung, Referat Vertrauensleute

## **Gestaltung/Satz:**

Kathrin Bartelheim, Berlin

Erschienen im August 2019

1. Auflage

W-3703-1-0619



