



Betriebs- und  
Branchenpolitik | Vorstand

## *Kleine Arbeitshilfe für Vertrauensleute und Aktive*



**Nah dran und kompetent**  
Vertrauensleute der IG Metall



**Herausgeber:**

IG Metall-Vorstand  
FB Betriebs- und Branchenpolitik  
Ressort Betriebspolitik/Betriebsverfassung  
Wilhelm-Leuschner-Str.79, 60329 Frankfurt am Main

**Redaktion:**

Jochen Homburg, Thomas Kalkbrenner, Heike Madan, Karsten Meier,  
Reiner Peters-Ackermann

**Gestaltung:**

Karsten Meier

**Fotos:**

Werner Bachmeyer (Titelfoto, S. 11)  
Karsten Meier (S. 14, 18, 28, 30)

**Druck:**

DRUCKHAUS Dresden

2. aktualisierte Auflage (1 – 30.000 Ex.), März 2012

## Inhalt

Vorwort.....	2
Übersicht: Was tun Vertrauensleute?.....	4
Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb .....	6
Vertrauensleutearbeit gestern - heute - morgen .....	7
Vertrauensleute – Ansprechpartner der KollegInnen .....	10
Kommunizieren und informieren .....	12
Beteiligung und Angebote zum Mitmachen .....	13
Mitgliederwerbung und -betreuung.....	15
Der gewerkschaftliche Betriebsplan .....	17
Erweiterter gewerkschaftlicher Betriebsbegriff .....	19
Zur Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Betriebsrat .....	22
Vertrauensleute und Qualifizierung.....	23
Gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit .....	26
Betriebliche Kulturarbeit .....	28
Die Betriebsversammlung.....	31
Der Tarifvertrag und seine Umsetzung .....	32
Aufgaben und Rolle der Vertrauenskörperleitung .....	33
Vertrauensleutewahlen .....	34
Vertrauensleute als Mittler zwischen Betrieb und Verwaltungsstelle	36
Vertrauensleute in der IG Metall.....	39
Arbeitshilfen für Vertrauensleute der IG Metall.....	40

## Vorwort



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

eure Arbeit als aktive Mitglieder, Vertrauensleute und IG Metall-Betriebsräte ist in der Arbeitswelt von heute unverzichtbarer denn je. Ihr seid nah dran an den Menschen und organisiert gemeinsam mit ihnen die nötigen Initiativen zur Verbesserung der betrieblichen Wirklichkeit. Ihr organisiert gemeinsam Prozesse „besser statt billiger“. Mit einer starken IG Metall im Betrieb eröffnen wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Perspektiven und geben Sicherheit.

Die Kolleginnen und Kollegen vertrauen euch bei den wichtigen Themen wie: Beschäftigung sichern und Tarifverträge stärken und weiterentwickeln, Arbeitsbedingungen gestalten und verbessern, Entgeltgestaltung umsetzen, Qualifizierung und Innovation vorantreiben. Sie schätzen eure Kompetenz und Durchsetzungskraft. Ihr diskutiert mit ihnen und beteiligt sie beim Finden von Lösungen. Das gibt unserer gemeinsamen Arbeit eine solide Grundlage.

Nur in Betrieben, wo wir stark an aktiven Mitgliedern, qualifizierten und durchsetzungsfähigen Funktionärinnen und Funktionären sind, können wir gemeinsam wirkungsvoll handeln. Nur so werden wir aktuelle und zukünftige Herausforderungen bestehen, Tarifabschlüsse durchsetzen und in ihrer Substanz auch übertragen können.

Wir wollen Mitglieder gewinnen und Mitglieder halten. Das steht im Mittelpunkt einer aktiven und verantwortungsbewussten Vertrauensleutearbeit. Die Mitgliederfrage ist die Schlüsselfrage für die Handlungsfähigkeit unserer IG Metall. Nur mit euch können wir unsere Mitgliederbasis stärken und somit unsere Handlungsfähigkeit und Durchsetzungskraft sichern und ausbauen. Das gewährleistet den notwendigen Schutz für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Als Vertrauensleute - in ca. 75 Prozent der Betriebe ohne Vertrauensleute-Strukturen sind dies die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat - seid ihr das unverzichtbare Bindeglied zur IG Metall. Gewerkschaftspolitik kommt damit direkt beim einzelnen Mitglied an.

Mit dieser Broschüre geben wir Anregungen und Unterstützung für eine erfolgreiche Vertrauensleutearbeit. Sie gibt - in Kurzform - eine Übersicht zu euren Möglichkeiten, Aufgaben und Rechten.

Auch mit dieser 2. aktualisierten Auflage wollen wir euch motivieren und unterstützen unsere Ziele umzusetzen.

In diesem Sinn:

Viel Erfolg und gutes Gelingen für unsere gemeinsame Arbeit.



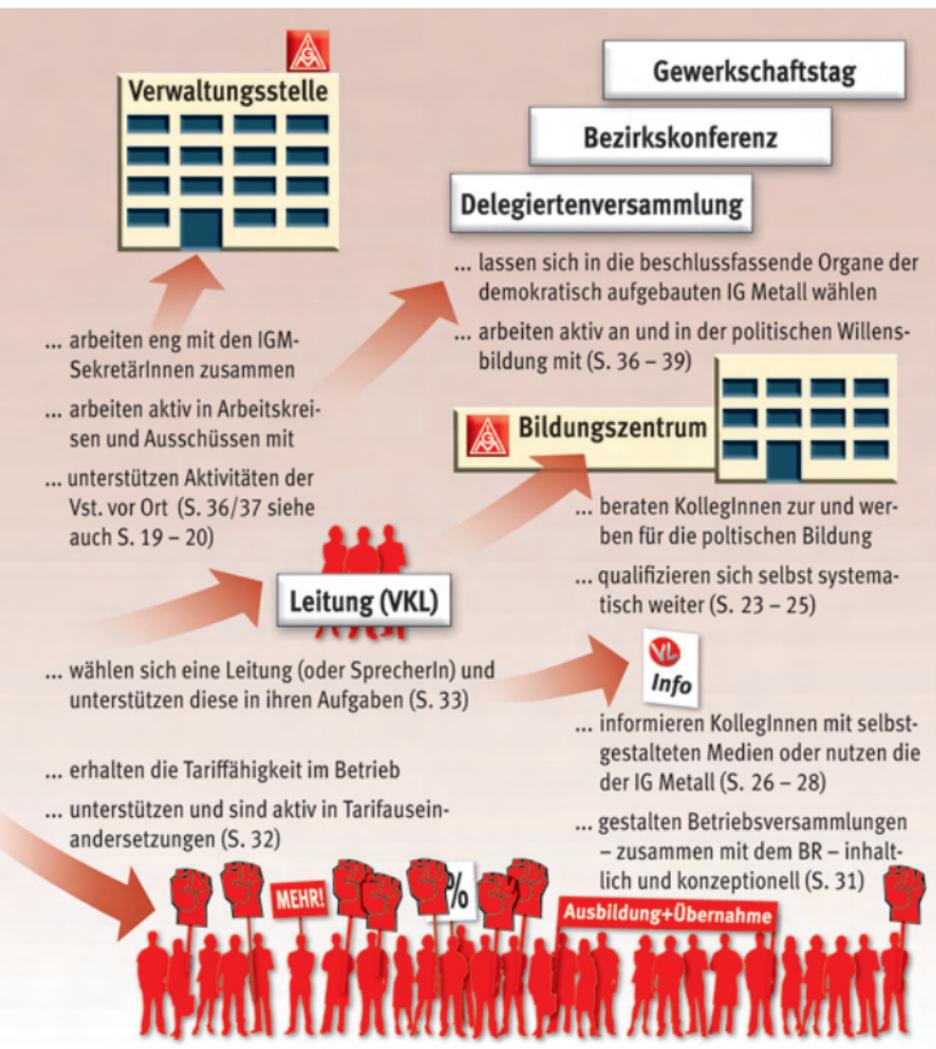
**Detlef Wetzel**

2. Vorsitzender der IG Metall

## Übersicht: Was tun Vertrauensleute?

### Die Welt der IG Metall-Vertrauensleute





## **Vertrauensleute sind die IG Metall im Betrieb**

**Vertrauensleutearbeit ist gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb, die Handlungsräume erkundet, aufzeigt und öffnet.**

Wir Vertrauensleute handeln im Rahmen der Satzung der IG Metall und machen uns für die Ziele unserer Organisation stark. Unser Handlungsrahmen und unsere Motivation sind die demokratisch gefällten Entscheidungen innerhalb der IG Metall. Die daraus abgeleiteten Forderungen und Ziele sind euer Leitfaden für das betriebliche Handeln.

Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Gemeinsames Handeln steht im Vordergrund.
- Der direkte Kontakt zu den Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern bildet den Rahmen.
- Ziele und Maßnahmen sind auf den Vorteil der Belegschaft und der Interessenvertretung gerichtet.
- Stärkung der Konfliktfähigkeit durch viele Mitglieder und starke Repräsentanz im Betrieb.
- Aktivitäten werden mit den Betriebsräten der IG Metall und BetriebsbetreuerInnen der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle diskutiert und koordiniert.
- Je nach Thema wird versucht, Bündnisarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und sozialen Bewegungen zu entwickeln.

## **Vertrauensleutearbeit gestern - heute - morgen**

**Vertrauensleute waren immer Herz, Hand und Seele der Gewerkschaft. Sie sind Sprecher der KollegInnen und setzen sich im Betrieb für humane Arbeitsbedingungen und gerechtes Entgelt ein. Sie organisieren den Druck vor den Werktoeren und auf der Straße, um tarifpolitischen Forderungen Geltung zu verschaffen. Vertrauensleute und die, in der IG Metall organisierten Betriebsräte sind die wichtigsten Akteure der gewerkschaftlichen Betriebspolitik.**

Lange vor Gründung der ersten Gewerkschaften wählten Arbeiter Sprecher oder Ausschüsse zur Wahrnehmung ihrer Interessen. Dies war auf einzelne Betriebe beschränkt. Die Aktivitäten endeten oft, wenn der Konflikt geregelt war. Konsequenz dieses Engagements war oft der Verlust des Arbeitsplatzes und Strafverfolgung durch den Staat. Nur die mutigsten Arbeiter trauten sich, trotzdem zu handeln.

Erst 1848, dem Jahr der bürgerlichen Revolution, bildeten sich die ersten gewerkschaftlichen Organisationen (Tabakarbeiter und Buchdrucker). Auch wenn die Ziele noch unklar waren, wurde deutlich, dass man nur gemeinsam die soziale und politische Lage verbessern konnte. Trotz Verbote und Strafen seitens des Staates wurden die Arbeitervereinigungen immer stärker.

Am 23. Mai 1863 kam es schließlich zur Gründung des "Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins" in Leipzig. Die Organisation verdankte ihre Stärke nur den Arbeitern in den Betrieben. Sie bestimmten daher für jede Werkstatt in den Betrieben einen Vertrauensmann.

Selbst während des Bismarckschen "Sozialistengesetzes", das für zwölf Jahre jede politische Tätigkeit verbat, waren es die

Vertrauensleute in den Betrieben, die den gewerkschaftlichen Gedanken weiter vertraten und so die Idee der Arbeitersolidarität am Leben hielten. So konnte nach den zwölf Jahren politischer Unterdrückung mit der Stabilisierung und dem Ausbau der jungen Gewerkschaftsbewegung fortgefahren werden.

Es wurde ein Netz von Vertrauensleuten aufgebaut. Diese wurden von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt und handelten im Betrieb als so genannte Fabrikvertrauenskörper. Ohne gesetzliche Absicherung waren sie die Einzigen, die die Wünsche und Interessen der Beschäftigten aufnehmen und durchsetzen konnten.

Die Aufgaben der Vertrauensleute in dieser und der folgenden Zeit waren: Orientierung der Arbeiter, Verbindung zwischen Werkstatt und Verband, Gewinnung und Betreuung neuer Mitglieder und deren Information, Beratung in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses, Erhebung der Beiträge und Berichte an den Verband über die Situation in den Betrieben. Auch haben Vertrauensleute von Beginn an die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen übernommen. Vertrauensleute galten schon immer als „Aufwiegler“! Sie waren es aber, die maßgeblich dafür gesorgt haben, dass gewerkschaftspolitische Forderungen durch- und umgesetzt wurden.

In der Weimarer Republik wurde 1920 das Betriebsrätegesetz und damit die gesetzliche Grundlage für betriebliche Interessenvertretungen geschaffen. Dies führte aber auch zu einer Schwächung der Gewerkschaften: Teile und herrsche. Diese Phase währte bis 1933.

Danach zerschlugen die Faschisten sofort alle Arbeiterorganisationen und ihre Parteien.

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

Seit den 60er Jahren war auch die Bildungsarbeit im Aufwind und stärkte mit Hilfe der Vertrauens- und betrieblichen Bildungsobleute die Mitgliederbasis der IG Metall. Immer sorgt Bildungsarbeit für den Erfahrungsaustausch auch über regionale Grenzen hinweg und ermöglicht theoretische Orientierungen sowie die Aus- und Weiterentwicklung von Strategien und Konzepten. Das auf Drängen der Gewerkschaften novellierte Betriebsverfassungsgesetz verankerte 1972 den Weiterbildungsanspruch von Betriebsräten.

Die knallharten Globalisierungsstrategien der Unternehmen und ihr Bemühen, die Belegschaften in Kern- und Randbelegschaften zu spalten und unter ständigem Kostendiktat zu halten, lassen die Arbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten der IG Metall nicht einfacher werden und machen sie notwendiger denn je.

Und es gibt auch Lichtblicke. So ist die Zusammenarbeit von Vertrauensleuten, Betriebsräten und Aktiven seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 rechtlich gestärkt worden und erleichtert die beteiligungsorientierte politische Arbeit im Betrieb.

## **Vertrauensleute – Ansprechpartner der KollegInnen**

**Die Mitglieder der IG Metall im Betrieb wenden sich oft zuerst an die Vertrauensleute. Diese setzen sich für ihre Interessen ein, sie vermitteln und übermitteln Sorgen, Wünsche und Vorschläge gegenüber dem Betriebsrat und der Verwaltungsstelle.**

Die Kolleginnen und Kollegen vertrauen uns bei Sorgen und Problemen: Beschäftigung und Tarifverträge sichern, Fragen der Arbeitsbedingungen, Entgeltgestaltung, Qualifizierung und Innovation ...

Die Kolleginnen und Kollegen vertrauen euch bei den wichtigen Themen wie: Beschäftigung sichern und Tarifverträge stärken und weiterentwickeln, Arbeitsbedingungen gestalten und verbessern, Entgeltgestaltung umsetzen, Qualifizierung und Innovation vorantreiben. Sie schätzen eure Kompetenz und Durchsetzungskraft. Ihr diskutiert mit ihnen und beteiligt sie beim Finden von Lösungen. Das gibt unserer gemeinsamen Arbeit eine solide Grundlage.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Kontakt und das Gespräch mit den Mitgliedern. Hilfreich dabei ist:

- Uns eine Übersicht über die Anzahl, den Arbeitsort und die Arbeitszeiten der IG Metall Mitglieder zu verschaffen
  - dazu ist der gewerkschaftliche Betriebsplan hilfreich (s. S. 17 f).



- die Mitglieder zu informieren, wann wir ansprechbar sind,
- regelmäßige Gespräche im Vertretungsbereich zu führen,
- aktiv nachzufragen, ob es Probleme gibt,
- mit den Mitgliedern an Lösungsansätzen zu arbeiten,
- die KollegInnen auch über gesamtbetriebliche Vorgänge und Diskussionen zu informieren,
- wo immer möglich und sinnvoll, die KollegInnen an betrieblichen Veränderungsprozessen zu beteiligen und zum Mitmachen motivieren.



## ***Kommunizieren und informieren***

***Die wichtigste Aufgabe und Kernkompetenz der Vertrauensleute besteht in der Fähigkeit zu kommunizieren und Informationen zwischen Beschäftigten und Interessenvertretungen zu vermitteln.***

### **Kommunikation und das persönliche Gespräch**

Eine erfolgreiche Politik kann nur dann gelingen, wenn die Beschäftigten und die Mitglieder sich in den entsprechenden Forderungen wiederfinden und ihre Meinungen und Anliegen aufgenommen wurden. Die IG Metall braucht gerade deshalb den ständigen Dialog mit den Mitgliedern und Beschäftigten. Wir Vertrauensleute sollten für diese Gespräche und Dialoge sowohl gut reden aber vor allem auch gut zuhören können. Beides ist für die Beteiligung von KollegInnen, Erstellung von Forderungen und die Entwicklung von Durchsetzungsstrategien wichtig. Wir nehmen uns Zeit für Gespräche, dabei suchen wir aber nur soviel Kontakt, wie wir es zeitlich leisten können – das aber systematisch und regelmäßig!

### **Informationsvermittlung durch Medien**

Kompetent und klar informieren ist eine wichtige Grundlage der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit. Ob am schwarzen Brett, durch Flugblätter und Flyer oder andere Möglichkeiten – für erfolgreiche Informationsvermittlung gibt es Hilfen, Kniffe und Spielregeln. Die IG Metall hat hierfür einige unterstützende Materialien erstellt und bietet auch in der Bildungsarbeit entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für Vertrauensleute an.

## **Beteiligung und Angebote zum Mitmachen**

**Die IG Metall ist für ihre Mitglieder einerseits eine Schutz- und Dienstleistungsorganisation. Das heißt, sie soll etwas für uns tun. Andererseits soll sie gestalten und unsere Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern helfen. Sie ist Gestaltungsmacht. Forderungen und positive Veränderungen können wir aber nur durch- und umsetzen, wenn alle gefragt und beteiligt werden – wenn wir mit ihr etwas tun.**

Schon immer will die IG Metall betrieblich und außerbetrieblich präsent sein und möglichst viele Mitglieder demokratisch an der Willensbildung der Organisation beteiligen. Seit einigen Jahren hat sie dabei auch von der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung gelernt. Diese hat es sehr viel schwerer, Mitglieder zu werben, und das so genannte Organizing entwickelt – spezielle Formen der Aktivierung von einzelnen KollegInnen oder Gruppen, um schließlich ganze Belegschaften zu organisieren.

Seit es auch hierzulande durch Leiharbeit und Auslagerung mehr und mehr Betriebe gibt, die für die IG Metall auf traditionellem Weg kaum noch zu organisieren sind, hat die IG Metall auf Deutschland zugeschnittene Verfahren des Organizing entwickelt. Deren Methoden lassen sich auch auf passive oder schwach organisierte betriebliche Bereiche übertragen.

Kern von Beteiligungsprojekten bilden aktive KollegInnen, die Mitglieder in der IG Metall sein können, aber zu Beginn nicht unbedingt sein müssen. Wichtig ist ihr Engagement. Sie sind meist von Missständen tief betroffen und erhoffen sich dringend Veränderung.



Diese Aktiven gilt es auszumachen und anzusprechen. Mit ihnen besprechen wir Vertrauensleute – z. B. in betriebspolitischen Arbeitskreisen – die Probleme, finden Lösungsansätze und gestalten gemeinsam das weitere Vorgehen.

Geht es um die Betreuung und Erschließung von Mitgliedern, steht die IG Metall-Verwaltungsstelle hilfreich zur Seite. Sie schafft – neben der Arbeit in den Ausschüssen – auch zielgruppenspezifische Angebote für Berufsgruppen sowie fachliche Angebote, die sich an einzelnen Themen orientieren. Dazu sind *alle* Aktiven herzlich eingeladen. Hier können Probleme geklärt und Strategien entwickelt werden. Die Verwaltungsstelle ist auch der richtige Ansprechpartner, um Kampagnen und Aktionen betriebsübergreifend zu koordinieren.

## Mitgliederwerbung und -betreuung

**Mitglieder gewinnen und Mitglieder halten – das steht im Mittelpunkt einer aktiven und verantwortungsbewussten Vertrauensleutearbeit. Und nur mit uns kann die Mitgliederbasis – die Handlungsfähigkeit der IG Metall – erhalten und gestärkt werden. Damit gewährleisten wir den notwendigen Schutz für unsere Kolleginnen und Kollegen.**

Mitglieder werben, gewinnen und halten stärkt unsere Kraft als Vertrauensleute und IG Metall-Betriebsräte im Betrieb. Je mehr Beschäftigte wir hinter uns haben, um so eher können wir dem Management Paroli bieten und unseren Forderungen Nachdruck verleihen.

Die IG Metall stellt uns viele Materialien mit guten Argumenten zur Verfügung. Diese unterstützen uns bei der erfolgreichen Werbung. Eine genaue und systematische Analyse des Betriebes und seiner Bereiche gehört zu einer erfolgreichen Mitgliederwerbung und hilft dabei, selbst nicht so gut organisierte Bereiche im Betrieb für die IG Metall zu erschließen.

Zu einer erfolgreichen Werbestrategie gehören:

- Die Festlegung von Zielgruppe(n) oder -bereichen,
- die Festlegung von Themenschwerpunkten und Strategien,
- ein genauer, überschaubarer Zeitrahmen,
- die Analyse der Ausgangslage und Mitgliederpotenziale,
- erreichbare Werbeziele (wieviele Neue wollen wir gewinnen?),
- verständliche und passgenaue Werbematerialien (aktueller Tarifabschluss, Kampagnen, gesellschaftliche Initiative etc.),

- das genaue Planen und Vorbereiten der Werbegespräche (welche Argumente?),
- Ideenentwicklung und Maßnahmeplanung,
- eine gemeinsame Erfolgskontrolle und ein konstruktiver Erfahrungsaustausch.

### **Ist Mitgliederwerbung im Betrieb erlaubt?**

Seit dem Jahr 2006 gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das uns die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb erleichtert:

*„Beauftragten der IG Metall ist der Zutritt zum Betrieb zu gestatten, um dort Mitglieder zu werben. Die Gewerkschaft entscheidet selbst, wen sie mit der Werbung beauftragt: eine betriebsfremde oder eine betriebliche Person. Dieses Recht leitet sich aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz ab.“*

*Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 28.2. 2006 –  
1 AZR 460/04 und 1 AZR 461/04*

Damit ist geklärt: Eine Gewerkschaft darf dort für sich werben, wo sich das Arbeitsleben abspielt. Der ordnungsgemäße Betriebsablauf darf dabei nicht gestört werden. Geregelt ist damit auch das Recht auf Verteilen von Informationen im Rahmen der Tarifrunde, sofern damit für die IG Metall geworben wird. Es können auch neuere Kommunikationswege wie Email, Twitter, Facebook und Flashmob genutzt werden. Es ist in vielen Fällen schon gerichtlich abschließend entschieden, dass uns diese Medien offen stehen.

## **Der gewerkschaftliche Betriebsplan**

**Der gewerkschaftliche Betriebsplan ist ein Instrument, um den Betrieb als Ganzes aufzuzeigen und Transparenz in die betrieblichen Werbungs- und Betreuungsstrukturen zu bringen.**

Der gewerkschaftliche Betriebsplan ist ein Plan, der den Betrieb mit all seinen Abteilungen in einer Aufsicht zeigt. Dazu gehören Tabellen, die Aufschluss über Mitglieder und (Noch-)Nichtmitglieder in den einzelnen Hallen oder Abteilungen geben. Diesen Bereichen sind gleichzeitig die jeweilig zuständigen Vertrauensleute und Betriebsräte zugeordnet. Betriebspläne sind, je nach Fragestellung und Zielsetzung, beliebig erweiterbar (örtlich: Pausenräume, Wege, Infotafeln etc. – bezogen auf Personen: Schichtpläne, Frauen/Männer, Fahrgemeinschaften usw.).

Der Betriebsplan ...

- ... schafft Transparenz in den vorhandenen Werbungs- und Betreuungsstrukturen
- ... hilft bei der Festlegung von Zielgruppen für die Mitgliederwerbung,
- ... erleichtert die Arbeitsorganisation,
- ... unterstützt bei der Strategieentwicklung,
- ... unterstützt bei der Planung und Durchführung von Aktionen,
- ... hilft beim Zuschnitt von Betreuungsbereichen,
- ... hilft bei der Ermittlung von Qualifizierungsbedarf,



## Erweiterter gewerkschaftlicher Betriebsbegriff

**Die Struktur der industriellen Wertschöpfung verändert sich. Die großen Markenhersteller verfolgen die Strategie, mit den Instrumenten Leiharbeit, Werkverträge und Outsourcing Kosten einzusparen. Dies hat für die betroffenen Beschäftigten die Folge, dass sie weniger verdienen und nicht wissen, ob sie morgen noch einen Arbeitsplatz haben. Gleichzeitig wird unsere gewerkschaftliche Durchsetzungskraft geschwächt, weil diese Bereiche schwieriger zu organisieren sind. Vertrauensleute und Betriebsräte können hier viel dazu beitragen, unseren Einfluss wieder zu stärken.**

In den großen Industrieunternehmen ist es inzwischen Tatsache, dass morgens 10.000 Menschen durchs Werktor gehen, aber nur 5.000 zum Unternehmen gehören. Die anderen KollegInnen sind bei Fremdfirmen angestellt – arbeiten jedoch wie die Kernbelegschaft direkt und indirekt für das gleiche Unternehmen, meistens auch noch auf dessen Gelände.

Es entstehen so genannte Randbelegschaften, die u. a. in den Bereichen Logistik, Instandhaltung, Vormontagen, Kantine, Forschung und Entwicklung des Markenherstellers arbeiten – mit weniger Entgelt und manchmal sogar nur befristet.



*Wenn Menschen heute am gleichen Ort und an der Herstellung desselben Produkts arbeiten, gehören sie doch nicht mehr alle zur Belegschaft des Unternehmens.*

## Strukturwandel in der industriellen Wertschöpfung



Die IG Metall hat es schwer, die KollegInnen der externen Firmen, Dienstleister bzw. Werkvertragsnehmer zu erreichen, zu organisieren und zu betreuen. Die Folgen sind, dass unsere Gewerkschaft, ihre Vertrauensleute und Betriebsräte formal für immer weniger KollegInnen zuständig sind. Dadurch verlieren die neu entstehenden Randbelegschaften den Schutz von betrieblich und tarifvertraglich vereinbarten Regelungen. Die Gestaltungsmacht der IG Metall wird faktisch auf einen schrumpfenden industriellen Kernbereich reduziert – auf den die Unternehmen weiter Druck ausüben, um die mühsam erstrittenen Standards für alle abhängig Beschäftigten zu senken.

Wenn wir als IG Metall nicht die Fähigkeit verlieren wollen, einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei Entgelt und Arbeitsbedingungen zu erreichen und somit die Arbeits- und Lebensbedingungen insgesamt zu gestalten, müssen wir den Strategien der Unternehmen und ihrem unstillbaren Verlangen nach Profit Grenzen setzen. Wir brauchen die tarifpolitische Erweiterung von Mitbestimmungsrechten. Wir müssen unsere Aktivitäten über den Betriebsbegriff, wie ihn das Betriebsverfassungsgesetz beschreibt, hinaus ausdehnen – hin zu einem gesellschaftspolitischen Betriebsbegriff, der das Werkgelände, den Standort bzw. die Region als Grundlage hat.

Wir arbeiten Seite an Seite mit „outgesourcten“ KollegInnen, können mit ihnen sprechen und sie überzeugen, mit und in der IG Metall für unsere gemeinsamen Interessen einzutreten. Gleichzeitig schützen wir die „Kernbelegschaften“ vor Lohndumping und Erpressung durch die Konkurrenz am ‚Rand‘.

## **Zur Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Betriebsrat**

### **IG Metall Betriebsräte sind auch gewerkschaftliche Vertrauensleute.**

Vertrauensleute werden direkt in ihren Arbeitsbereichen gewählt, aber auch in der IG Metall organisierte Betriebsräte sind Vertrauensleute. Eine enge Zusammenarbeit ist selbstverständlich.

Es gibt viele Schnittstellen. Ob bei der Vorbereitung von Betriebsratswahlen, Aktivitäten zu Tarifrunden, Initiativen zur Beschäftigungssicherung, Aktionen zur Mitgliederwerbung oder Fragen der konsequenten Umsetzung und Anwendung tarifvertraglicher Regelungen: Nur gemeinsam kann gewerkschaftspolitische Kraft erfolgreich entwickelt und umgesetzt werden.

Gute Zusammenarbeit beinhaltet:

- Den gegenseitigen persönlichen Kontakt,
- regelmäßigen Informationsaustausch,
- gemeinsame Beratungen und Planungen,
- kooperative Aufgabenverteilung
- gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Handeln.

Vertrauensleute arbeiten – neben dem Betriebsrat – auch eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen. Wenn alle am selben Strang ziehen, können wir viel bewegen.

**Hinweis:** Die Anwendung des § 80 Abs.2 Satz 3 BetrVG ermöglicht, dass auch Vertrauensleute auf Zeit als „betriebliche Auskunftspersonen“ zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats tätig sein können.

## Vertrauensleute und Qualifizierung

**»... Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist politische Bildungsarbeit. Sie ist Ort der politischen Orientierung und der Qualifizierung für gewerkschaftspolitische wie betriebspolitische Aufgaben. Bildungsarbeit entwickelt politisch-strategische, fachliche wie auch soziale und methodische Kompetenzen ...«**

*Aus: Entschließung 8, Bildung und Qualifizierung – 20. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, 2003*

Bildungsarbeit ist ein wichtiger Motor zur Verbesserung der Vertrauensleutearbeit. Eine erfolgreiche betriebliche Umsetzung gewerkschaftlicher Initiativen ist eng verbunden mit einer systematischen und strategischen Bildungs- und Qualifizierungsplanung für Mitglieder und Vertrauensleute.

Wir benennen oder wählen als Vertrauenskörper BildungsberaterInnen (auch BiBer genannt). Sie sprechen Mitglieder auf das Thema Bildung an, informieren über Qualifizierungsangebote der IG Metall, des DGB und anderer gewerkschaftsnaher Bildungsträger und unterstützen die Mitglieder bei der Freistellung. Auch für BiBer selbst gibt es spezielle Qualifizierungsseminare der IG Metall.

Seminarangebote im Bereich der politischen Grundlagenbildung, der Tarifpolitik, des Tarifrechts, der Betriebsverfassung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Arbeitsrechts bilden den größten Teil der Angebotspalette der IG Metall-Bildungsarbeit. Seminare zur Arbeitsorganisation und für die Erweiterung von sozialen Kompetenzen runden das Angebot ab.

## Bildungsangebote der IG Metall für Vertrauensleute



**Gesellschaftspolitische Weiterbildung** (Geschichte, Politische Kultur, Ökonomie, Sozialpolitik, Ökologie, Arbeit Interkulturelle Bildung)

**Seminare für ReferentInnen, BiBer und MultiplikatorInnen**

Gute Planung erleichtert den Mitgliedern und uns Vertrauensleuten die Wahrnehmung des Bildungsangebots der IG Metall und anderer gewerkschaftlicher Bildungsträger. Für die Bildungsplanung ist zu beachten:

- Die BiBer beraten Mitglieder hinsichtlich der Seminarangebote der IG Metall und anderer gewerkschaftlicher Bildungsträger. Sie erfassen die Bildungsaktivitäten in einer Tabelle – auch als Bestandteil des gewerkschaftlichen Betriebsplans.
- Als Grundlage für eine qualifizierte Vertrauensleutearbeit ist es notwendig, zu bestimmen, welche Qualifikationen (Grundlagen- und Fachseminare etc.) für den gesamten Vertrauenskörper wichtig sind und wer geeignet ist, die entsprechenden Seminare zu besuchen.
- Zur besseren Übersicht wird ein längerfristiger Plan für den Vertrauenskörper aufgestellt. Hier wird erfasst, wer, wann, welches Seminar besucht hat und weiterhin besuchen will bzw. soll und wieviele Seminarplätze benötigt werden.
- Der Betriebsrat/die JAV erstellen einen gesonderter Plan.
- Die BiBer übernehmen die Koordination und informieren über die unterschiedlichen gesetzlichen und tariflichen Regelungen für die Freistellung. Sofern noch kein/e BildungsberaterIn bestimmt ist, helfen der Betriebsrat oder die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle weiter.

## **Gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit**

**Es gibt eine großes Bedürfnis nach präzisen betrieblichen Informationen. Wir als Vertrauensleute sind das Sprachrohr der Belegschaft und wollen diese gleichzeitig über betriebliche und außerbetriebliche Themen schnell und umfassend informieren.**

Uns stehen viele Kommunikationsmittel zur Verfügung:

- die Betriebszeitung oder auch eine VL-Info,
- Aushänge an den Info-Tafeln,
- Flugblätter (selbst gestaltete oder zentrale der IG Metall – oder auch als Mischform im Web-To-Print-Verfahren),
- eigene Internetseiten oder die der Verwaltungsstelle,
- die Betriebsversammlung

Über die selbstgestaltete Informationsarbeit hinaus gibt uns die IG Metall eine Fülle an Informationsmaterialien an die Hand. Dazu gehören:

- Flugblätter und Plakate zu aktuellen Initiativen (Tarifrunde etc.),
- Broschüren und Faltblätter für aktuelle und langfristig angelegte Kampagnen und Themen,
- Fragebogenaktionen, die für ausgewählte Themen sensibilisieren,
- Filme und CDs als Hintergrundinformation.

All diese Materialien bekommen wir in der Verwaltungsstelle oder über den Vorstand der IG Metall.

Das Internet und Social Networks (Web 2.0: Facebook, Twitter und andere) bieten heutzutage die schnellsten Informationskanäle. E-Mail-Verkehr und das Versenden von SMS sind schon sehr gebräuchlich. Vor allem aber auch Facebook wird mehr und mehr genutzt. Auf schnellem Weg werden den „guten Freunden“ auch gewerkschaftliche Benachrichtigungen, Informationen, Einladungen usw. übermittelt. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die anderen Vertrauensleute im Betrieb das Medium regelmäßig nutzen. Das persönliche Gespräch wird dadurch nicht ersetzt, aber sinnvoll ergänzt.

**Vorsicht** ist geboten, wenn man über Sachverhalte schreibt, die im Betrieb als geheim gelten. Auch das Management zu kritisieren oder gar persönlich zu beleidigen, kann Ärger geben. In den Sozialen Medien gibt es rechtliche Grauzonen, deshalb gelten in einigen Betrieben schon spezielle Richtlinien. Wichtig ist generell und so auch im Netz, die Persönlichkeit und Würde von Einzelnen zu achten.



## Betriebliche Kulturarbeit

Kulturarbeit wird meist als Schaffung von und Auseinandersetzung mit Werken aus der Kunst, Musik, Literatur oder dem Theater verstanden. Was wäre denn z. B. auch die Geschichte der Arbeiterbewegung ohne ihre Lieder, ohne Künstler, die sich mit ihren Beiträgen an die Seite der Lohnabhängigen gestellt haben.

Immer dann wenn es um die Ausgestaltung von Betriebsversammlungen, gewerkschaftliche Kampagnen, Arbeitskämpfe o. a. geht, ist es sinnvoll, diese Aktivitäten mit kulturellen Beiträgen zu begleiten. Es geht darum, die Menschen auf allen Ebenen ihres Seins anzusprechen und nicht nur ihren Verstand zu fordern. Gefühle zu den Inhalten verstärken das Engagement und die emotionale Nähe zur IG Metall.



Großbild „Politiker“,  
2004 – Aktion der IGM-  
Salzgitter zur Kampagne  
„Arbeitnehmerbegehren“

Kultur umfasst für uns GewerkschafterInnen aber noch mehr als Kunst, Musik und Literatur. Sie ist die Gesamtheit der menschlichen Arbeits- und Lebensweise mit all ihren Formen, Inhalten und Verfahren. Kultur ist alles, was nicht Natur ist. So verstanden, zielt jede unserer politischen Aktivitäten auf die Schaffung einer Kultur, die ein menschenwürdiges Leben im Einklang mit der Natur ermöglicht.

Da der Mensch in erster Linie ein soziales Wesen ist, geht es dabei – neben den materiellen Bedingungen unserer Existenz –, um die Entwicklung von Formen des Zusammenlebens in einer friedlichen und solidarischen Welt.

Der respektvolle Umgang miteinander ist dafür die wichtigste Voraussetzung – dass wir lernen, gewaltfrei miteinander zu reden, uns in andere hineinversetzen können und die Welt der zwischenmenschlichen Beziehungen als eine uns bereichernde Welt zu begreifen.

Der gesellschaftliche und betriebliche Alltag hat leider oftmals barbarische Züge. Der Wettbewerbs- und Konkurrenzwahn lässt die Schwachen auf der Strecke bleiben. Angst, Dummheit, Ignoranz und Hass grenzen Ausländer aus, führen zu Frauenfeindlichkeit, diskriminieren Homosexuelle ...

Wir Vertrauensleute halten die Augen offen und treten jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und Rassismus entgegen. Neonazis haben in unserer IG Metall nichts zu suchen, das ist auch in unserer Satzung festgeschrieben. Im Betrieb enttarnen und isolieren wir sie und setzen uns ggf. für ihre Kündigung ein.



**Respekt!**



*Fotoaktion „Respekt“, Betriebsversammlung VW-Braunschweig am 30.05.2011*

## Die Betriebsversammlung

**Die Betriebsversammlung ist im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Damit haben wir gute Möglichkeiten für mehr Demokratie und Transparenz im Betrieb zu sorgen.**

Als aktiver Vertrauenskörper werden wir vom Betriebsrat in die Vorbereitung der Versammlung einbezogen. So können wir Missstände und Probleme der Belegschaft zum Thema machen.

Wir beraten im Vorfeld der Betriebsversammlung im Vertrauenskörper über eigene Beiträge und stimmen diese mit dem Betriebsbetreuer/-in der IG Metall ab. Dann verständigen wir uns mit dem Betriebsrat und diskutieren den Ablauf der Betriebsversammlung.

**Wichtig:** Der Vertrauenskörper vertritt in der Betriebsversammlung die Forderungen und Initiativen der IG Metall. Deshalb können wir alle gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und tarifpolitischen Themen aufgreifen und einbringen.

Aktuell können wir z. B. Themen wie Rente mit 67 oder die Ausbildungs- und Übernahmesituation von Jugendlichen ansprechen – oder auch, was Leiharbeit, Befristung und Auslagerung für Auswirkungen auf den Zusammenhalt von Belegschaft und Gesellschaft haben.

Auch die Form einer Betriebsversammlung ist gestaltbar. Sie muss nicht immer nur aus einer Abfolge von Redebeiträgen bestehen, sondern kann mit Diskussionen, Befragungen, Foto-Aktionen, Sketchen, Beamer-Präsentationen und vielen anderen Medien und Verfahren beteiligungsorientiert und bunt gestaltet sein.

## ***Der Tarifvertrag und seine Umsetzung***

***Das Erreichen günstiger Entgelt- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen gehört zu den wichtigsten Aufgaben und Zielen der IG Metall. Tarifverträge gestalten und regeln die Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen abhängig Beschäftigter.***

### **Forderung, Verhandlung, Auseinandersetzung, Umsetzung**

Von der ersten Diskussion bis zu einem Tarifabschluss ist es oft ein langer Weg. Das Engagement unserer Mitglieder war und ist stets entscheidend für die Qualität des Tarifabschlusses. Wir Vertrauensleute haben die Aufgabe, Mitglieder in allen Phasen der Tarifaufeinandersetzung zu beteiligen. Dies gilt für die Diskussion der Forderung, die Information über den Stand der Verhandlungen, die Mobilisierung im Arbeitskampf und die Umsetzung und Einhaltung der Tarifnormen im Betrieb.

### **Die betriebliche Handlungsfähigkeit ist entscheidend**

Ob Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Eingruppierungen und Entgelte, oder auch Sonderzahlungen und qualitative Regelungen zur Qualifizierung – entscheidend für die Realisierung ist die betriebliche Handlungsfähigkeit der IG Metall. Wir müssen als aktive und engagierte Vertrauensleute und Betriebsräte jederzeit bereit sein, die tariflichen Errungenschaften zu verteidigen.

## **Aufgaben und Rolle der Vertrauenskörperleitung**

**Die Vertrauenskörperleitung ist der politisch-strategische Kopf des Vertrauenskörpers und vertritt diesen nach außen. Sie hat die Aufgabe – in Abstimmung mit dem Ortsvorstand der IG Metall-Verwaltungsstelle oder dem zuständigen Betriebsbetreuer – zu Sitzungen des Vertrauenskörpers einzuladen, sie vorzubereiten, zu moderieren und zu strukturieren.**

### **Ziele der Vertrauensleutesitzungen:**

- Den Erfahrungsaustausch der Vertrauensleute moderieren,
- Themen diskutieren und zu konkreten Ergebnissen bzw. zu politischen Handlungen führen – mitglieder-, konflikt- und beteiligungsorientiert,
- die eigene Arbeit im Betrieb, die Arbeit des Vertrauensleuteausschusses und des Ortsvorstands der Verwaltungsstelle für den Vertrauenskörper transparent halten,
- die eigene Arbeit kritisch überprüfen und verbessern.

### **Aufgaben der Vertrauenskörperleitung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der IG Metall:**

- Nicht nur reagieren, sondern Themen proaktiv angehen,
- Entgeltvereinbarungen umsetzen,
- Tarifrunden planen und umsetzen,
- den Nachwuchs aktiv fördern,
- den Zusammenhalt im Vertrauenskörper fördern.

## Vertrauensleutewahlen

**Wir Vertrauensleute sind diejenigen, die am nächsten an den Kolleginnen und Kollegen dran sind. Wir sind die IG Metall im Betrieb und haben den Mut, uns politisch einzumischen, konstruktive Vorschläge zu machen und – wenn nötig – zur Wehr zu setzen. Deshalb müssen wir auch unsere Wahlen gut vorbereiten und erfolgreich durchführen.**

### Die Wahlvorbereitung

Vertrauensleutewahlen sind der beste Anlass, alle Bereiche des Betriebes zu motivieren, sich aktiv an der Durch- und Umsetzung der Interessen aller Beschäftigten zu beteiligen. Je mehr Mitglieder dem Vertrauenskörper durch ihre Wahl den Rücken stärken, umso machtvoller wird er später handeln können.

Die Wahlvorbereitung verläuft dort problemlos und engagiert, wo der Organisationsgrad unter KollegInnen hoch ist und wir als Vertrauensleute aktivierend, beteiligungsorientiert und erfolgreich gearbeitet haben. Eine gute inhaltliche Wahlvorbereitung ist oft die Arbeitsgrundlage für die nächste Amtsperiode.

Schwieriger wird es in Bereichen, wo Mitglieder passiv oder gar nicht vorhanden sind (z. B. auch Beschäftigte, die in Leiharbeit oder mit Werkverträgen arbeiten müssen). Hier lohnen sich beteiligungsorientierte Verfahren der Mitgliederaktivierung und -werbung.

Wie bei der Erschließung ganzer Betriebe, gilt auch für Betriebsbereiche die Lösung: „*Wer nah dran ist, kann am meisten bewegen!*“ Deshalb gilt es, mit einzelnen interessierten und engagierteren Mitgliedern und Nichtmitgliedern aus wenig organisierten Bereichen ins

Gespräch zu kommen. In diesen Gesprächen sollten wir nicht gleich ‘mit der Tür ins Haus fallen’, sondern wertschätzend nach der Situation und den Bedingungen der Arbeit fragen und gemeinsam Problemlösungen entwickeln. So verdeutlichen wir die Vorteile gewerkschaftlicher Einflussnahme und die Stärken der IG Metall.

Die Aktiven können am besten dabei helfen, eine breitere Gewerkschaftsbasis in schwach organisierten Bereichen zu schaffen. Wir Vertrauensleute stehen ihnen mit Informationen zur Wahl sowie Tipps zur Ansprache der nicht organisierten KollegInnen zur Seite. Der Betriebsrat kann den Aktiven – themen- und projektbezogen – mit Hilfe des § 80.2 (3) BetrVG eine besondere Stellung verleihen und dadurch die Arbeit im Bereich/in der Abteilung erleichtern.

## **Das Wahlverfahren**

Es können unterschiedliche Wahlverfahren angewandt werden – je nach Struktur des Betriebes (siehe hierzu die Richtlinien für Vertrauensleute der IG Metall). Die Wahl kann geheim, per Stimmzettel oder aber auch per Handzeichen erfolgen. Dies hängt vom Organisationsgrad und vom Vertrauensverhältnis im Betreuungsbereich bzw. Betrieb ab.

Die gewählten Vertrauensleute bilden den neuen Vertrauenskörper. Sie wählen sich eine Leitung und informieren die Verwaltungsstelle, mit wem sie die nächsten Jahre zusammenarbeiten wird. Ausführliche Informationen hierzu gibt es in der Verwaltungsstelle der IG Metall.

## **Vertrauensleute als Mittler zwischen Betrieb und Verwaltungsstelle**

*Die IG Metall ist eine demokratische Organisation, in der die Willensbildung von den Mitgliedern ausgeht. Die Beteiligung am Willensbildungsprozess basiert auf dem Prinzip der Delegation.*

### **Betriebliche Ebene**

Die Mitglieder wählen für ihre gewerkschaftspolitische Vertretung die Vertrauensleute.

### **Die Ebene der Verwaltungsstelle**

Die Verwaltungsstelle agiert als IG Metall vor Ort, sie ist hauptamtlich besetzt. Für die betriebliche Vertretung wählen die Mitglieder Delegierte, die an den Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstelle teilnehmen. Die Delegiertenversammlung ist das 'Parlament' der Verwaltungsstelle. Hier wird die Politik vor Ort/am Standort diskutiert und beschlossen. Und es werden Delegierte für die Tarifkommission, die Bezirkskonferenz und den Gewerkschaftstag gewählt.

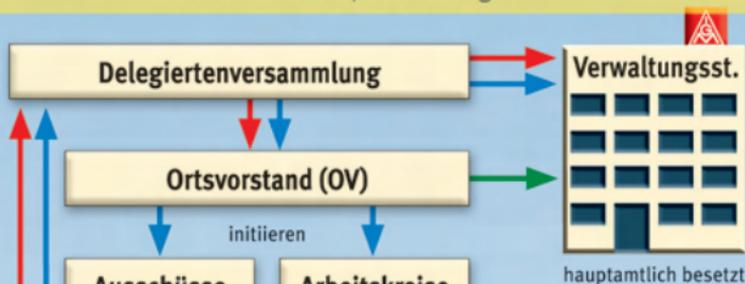
Darüber hinaus bildet die Verwaltungsstelle einen **Vertrauensleuteausschuss**. Hier wird die Vertrauensleutearbeit aller Betriebe beraten und es werden Erfahrungen ausgetauscht. Der VL-Ausschuss macht Vorschläge für die Delegiertenkonferenz. Auch diskutiert er die jeweiligen Tarifforderungen und gibt dazu Empfehlungen ab.

Die Verwaltungsstellen entwickeln neue Angebote, die Aktive und ehrenamtlichen FunktionärInnen motivieren, beteiligen und in ihrer betriebs- und gesellschaftspolitischen Arbeit unterstützen.

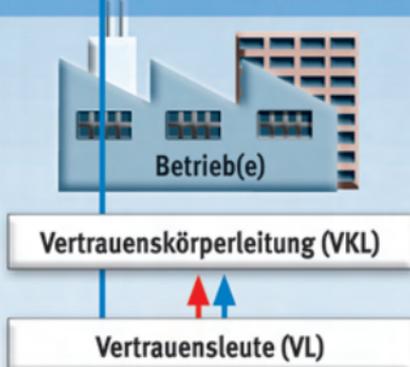
## Aufbau einer Verwaltungsstelle

- ➔ Wahl
- ➔ Willensbildung
- ➔ Umsetzung/Leitung

### Örtliche Ebene/Verwaltungsstelle

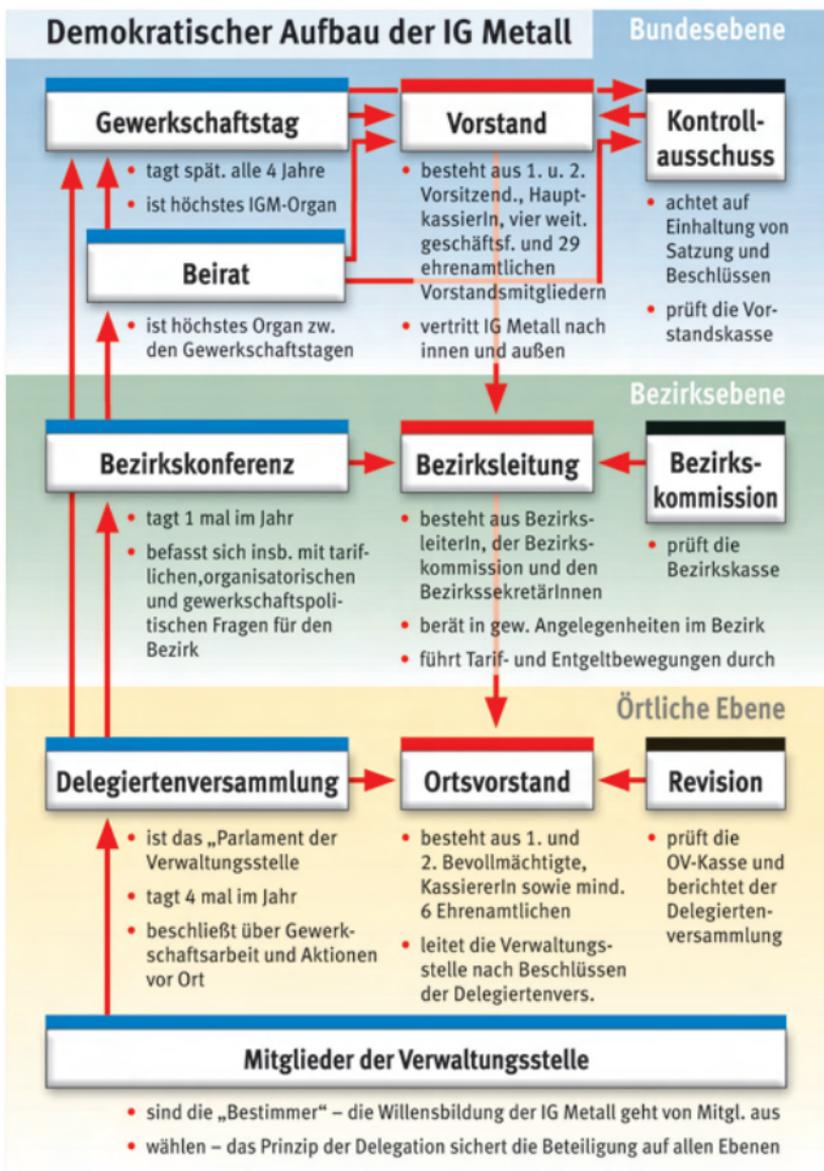


### Betriebliche Ebene



### Unterstützung der VL-Arbeit:

- „Hilfe zur Selbsthilfe“
- Organisation und Planung
- Angebote für Mitglieder- und Aktivenbeteiligung
- Erschließungsarbeit
- Jugendarbeit
- Bildungsarbeit/Konzepte
- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung



## **Vertrauensleute in der IG Metall**

**Die Vertrauensleute sind auf allen Ebenen der demokratischen Willensbildung innerhalb der IG Metall aktiv.**

### **Bezirkliche Ebene**

Wir Vertrauensleute können hier entweder als Delegierte der Bezirkskonferenz aktiv werden oder im bezirklichen Vertrauensleuteausschuss mitarbeiten. Auch in anderen Ausschüssen und Arbeitskreisen ist unsere Mitarbeit willkommen, z. B. in der Tarifkommission, dem Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz u. a.

### **Vorstandsebene**

Hier gilt das gleiche Delegationsprinzip. Die auf Bezirksebene gewählten Vertrauensleute beteiligen sich und unterstützen die Arbeit im Vertrauensleuteausschuss auf der Vorstandsebene. Auch hier gibt es weitere, themenbezogene Ausschüsse und Arbeitskreise, in denen wir Vertrauensleute aktiv sind. Wir stellen zudem einen Teil der Delegierten des Gewerkschaftstages.

### **Als oberstes Prinzip gilt:**

Für alle Aktivitäten in Gremien werden Vertrauensleute auf demokratischem Wege delegiert. Wir vertreten in Konferenzen, Ausschüssen und Arbeitskreisen die Mitglieder. Dabei stehen nicht unsere individuellen sondern die Interessen aller Mitglieder der IG Metall im Vordergrund. Die Weitergabe von Informationen an die Mitglieder und ggf. Erläuterungen zu Abstimmungsverhalten ist selbstverständlich.

## Arbeitshilfen für Vertrauensleute der IG Metall



**Richtlinien für die VL-Arbeit**  
Alle wichtigen Leitlinien und Regeln der IG Metall  
IG Metall-Vorstand Frankfurt



**Der gewerkschaftliche Betriebsplan – Das „Navi“ für die betriebliche Mitgliederentwicklung**  
IG Metall-Vorstand Frankfurt



**Handbuch „Medien machen“**  
Das neueste zur (betrieblichen) Öffentlichkeitsarbeit  
Schüren Verlag



**Mitgliederkommunikation im Betrieb und in der Verwaltungsstelle**  
IG Metall-Vorstand Frankfurt



**Sechs Betriebe – ein Erfahrungsbericht, Hinweise zur Anwendung des § 80.2.3 BetrVG**  
IG Metall-Vorstand Frankfurt



### Unser (Bildungs-)Angebot auf einen Blick

IG Metall-Vorstand Frankfurt



### Arbeit+Innovation – Ganzheitliche Produktionssysteme menschengerecht gestalten

IG Metall-Vorstand Frankfurt



### Besondere Empfehlung: Toolbox „Aktiv im Betrieb“ Alles für die Praxis

IG Metall-Vorstand Frankfurt

Weitere Informationen gibt es im Netz:

- [www.igmetall.de/vertrauensleute](http://www.igmetall.de/vertrauensleute) (aktuelle Infos)
- [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) (über die Verwaltungsstelle freischalten lassen und mit Mitgliedsnummer anmelden – hier gibt es einen Werkzeugkoffer voll mit Informationen, Handlungshilfen und Konzepten)



**Nah dran und kompetent**  
*Vertrauensleute der IG Metall*



[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

1673-38610