

Betty Rossi für Unia Forte:
Ausbildung von Gewerkschaftssekretär/innen (GS),
die mit Vertrauensleuten (VL) arbeiten

Modul 1:

Geschichte: Vom VL- Projekt zu Unia Forte

Bruno Bollinger

03.11.2015

Modul 1 / 1

Inhaltsverzeichnis Modul 1 „Geschichte: Vom VL-Projekt zu Unia Forte“:

- 2 Arbeitende organisieren sich**
- 3 Viele Mitglieder = guter Organisationsgrad**
- 4 90er: Schwächung der VL-Strukturen**
- 5 Vom VL-Projekt zu Unia Forte**
- 6 Unia-Strategie 2008 setzt auf VL**
- 7 Lernprozess mit Instruktionen VL-Modul Stella**
- 8 Erkenntnisse für die Arbeit mit VL**
- 9 Eckdaten Unia Forte**
- 10 Teilprojekt Bildung**
- 11 2020: Unia Fortissima**

Kollektive Interessenvertretung

Probleme mit Arbeitgeber lösen

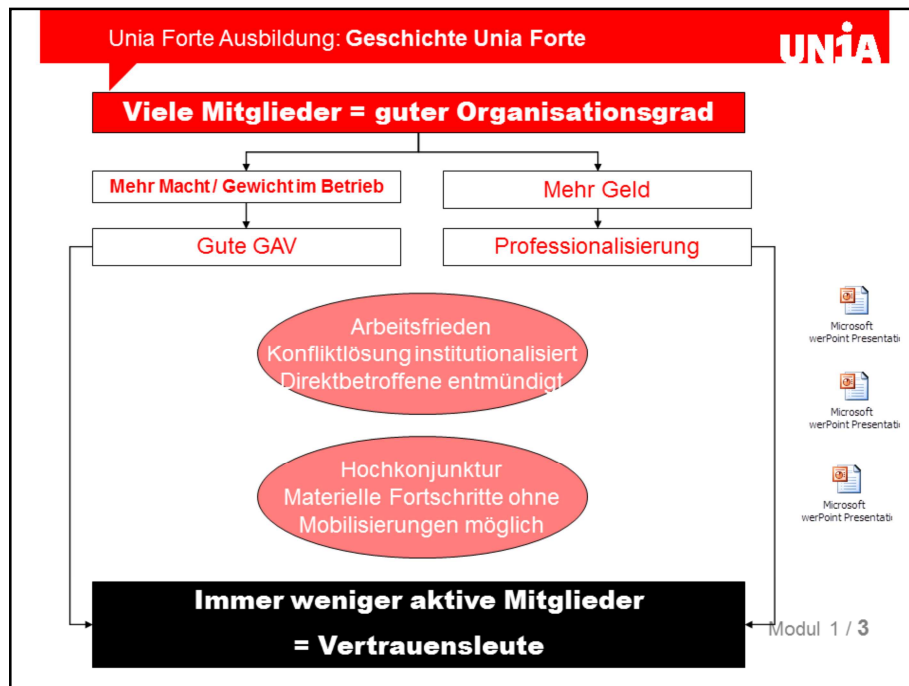
Gegenseitige Hilfe:
- Bildung
- Hilfskasse**Kolleg/innen organisieren**
Viele aktive Mitglieder

03.11.2015

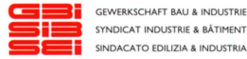
Modul 1 / 2

Arbeitende organisieren sich

- Im Vorletzten Jahrhundert begannen die Arbeiter/innen einzelner Sektoren, **sich in Gewerkschaften zu organisieren**.
- Dies taten sie, um gemeinsam ihre **Interessen gegenüber den Arbeitgebern** wahrzunehmen. So wurden die ersten Gesamtarbeitsverträge (GAV) abgeschlossen.
- Dabei ging es auch darum, die **täglichen Probleme am Arbeitsplatz** zu lösen.
- Wichtig war aber auch die gegenseitige Hilfe. So wurden **Hilfskassen** gegründet: Alle bezahlten monatlich etwas in die Kasse, um dann jene Kolleg/innen zu unterstützen, die wegen Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit Erwerbsausfälle hatten.
- Die Kassen dienten auch als „Kampfkassen“, mit denen Streikgelder ausbezahlt wurden.
- Den Kolleg/innen war es damals klar, dass möglichst alle organisiert werden mussten, um stark zu sein.
- Das **Symbol der Faust**: Einzelne Finger kann man brechen, wenn sie sich aber zur Faust ballen, dann können sie nicht gebrochen werden.
 - Die Faust ist also Symbol für **Solidarität / Zusammenstehen!**
 - Die Faust wird mit der linken Hand, die Hand des Herzens, gemacht.



- Der Erfolg der Gewerkschaften widerspiegelte sich in viele Mitglieder und guter Organisationsgrad (prozentualer Anteil der Beschäftigten, die in einer Gewerkschaft organisiert sind).
- Dies bedeutete mehr Macht und mehr Gewicht im Betrieb, was sich in immer bessere GAV auswirkte.
- Bessere GAV bedeuteten bessere Arbeitsbedingungen.
- Die betreffenden Arbeitenden waren zufrieden und sahen die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisierung immer weniger ein.
- Die Gewerkschaften wurden sozusagen Opfer des eigenen Erfolgs.
- Mehr Geld, d.h. mehr Ressourcen erlaubten den Gewerkschaften immer mehr Leute anzustellen (Gewerkschaftssekretär/innen und administrative Angestellte), die jene Arbeiten übernahmen, die bis anhin von aktiven Mitgliedern in ihrer Freizeit erledigt wurden.
- Jacques Robert, GBH-Gewerkschaftssekretär, GBI-Regionalsekretär Genf, später GBI und Unia GL-Mitglied, in einem Beitrag vom 21.12.1988: **”Je stärker die GBH wird (mehr Funktionäre), desto schwächer wird sie (weniger Vertrauensleute).“**

90er: Schwächung der VL-Strukturen

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE
SYNDICAT INDUSTRIE & BÂTIMENT
SINDACATO EDILIZIA & INDUSTRIA

GBI 1993: 1. Projekt VL-Netz aufbauen

GBI 2000: **Strategisches Projekt Vertrauensleute**



SMUV 2004: Leitfaden für
Industriegewerkschafts-
sekretär/innen



VHTL: Kleiner Apparat =
VL hatten mehr Funktionen

**Gewerkschaftshaus:
PeKo-Handbuch**

03.11.2015

Modul 1 / 4

90er Jahre: Schwächung der VL in allen Verbänden

- Krise schwächt Gewerkschaften
- Generationenwechsel: Erprobte VL gehen in Pension
- Die in der Hochkonjunktur verbreitete Arbeitsfriedenspolitik der Gewerkschaften (keine Mobilisierung der Direktbetroffenen, Stellvertretungspolitik) ist aber der Hauptgrund für die Schwächung der VL-Strukturen: **Es brauchte nur noch VL für die Besetzung der Gremien, jedoch keine mehr, die in den Betrieben und am Arbeitsplatz die Kolleg/innen mobilisieren konnten.**

Bei der Fusion zur GBI war ein erklärtes Ziel der neuen Führung, dass die Gewerkschaft wieder mobilisierungs- und streikfähig werde!

Bereits 1993 wurde in der GBI das 1. Projekt „VL-Netz aufbauen“ gestartet. Verantwortlich: Franz Cahannes

2000 das strategische GBI-Projekt Vertrauensleute. Leitung: Rita Schiavi

Zielsetzung:

1. Vertrauensleute erkennen, verschiedene Gruppen von VL definieren und administrativ erfassen
2. VL befähigen und gewerkschaftliche Entscheidungsprozesse und Aktivitäten einbeziehen.
3. Die Organisation befähigen, VL zu gewinnen und zu betreuen.
4. Vertrauensleutenetz ausbauen.

Im Bericht und Antrag der Vorbereitungsgruppe an den ZV vom 9.11.2000 stand:

„Es hat in der GBI viel Diskussionen über Vertrauensleute gegeben. Es besteht eine weitgehende Einigkeit über die Bedeutung der VL für die GBI, aber kein gemeinsames Verständnis: Wer VL sind / Was die spezielle Rolle der VL gegenüber GBI sind / Wie diese Kolleg/innen bestmöglich auf ihre Aufgabe vorbereitet werden können.“

Es gibt bisher keine Kontinuität im Aufbau von VL. (...) Und es hat in der Gewerkschaftsbewegung (durch die Krise verstärkt) eine generelle Entwicklung weg von der Selbstorganisation hin zur Dienstleistungs- und Bittgängermentalität gegeben.“

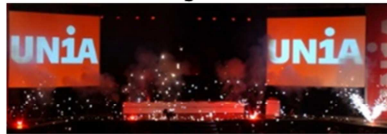
Auch in den anderen Vorgängerinnen der Unia wurde über VL diskutiert:

SMUV 2000: Leitfaden für Industrieseekretär/innen

VHTL: Da sie einen kleineren Apparat hatten, gab es mehr Platz für VL

Gewerkschaftshaus: PeKo-Handbuch als Leitfaden für die Arbeit in den Personalvertretungen

Von VL-Projekt zu Unia Forte



15./16.10.2004: Unia-Fusionskongress
in Basel

Unia Vertrauensleute
Unia-Zentralsekretariat

Werbstrasse 20
CH-2000 Bern 18
T +41 31 380 21 11
F +41 31 380 22 11
http://www.unia.ch

ZV/CC 27.02.07 – Pl. 2.5.2-d



Entwurf vom 14.02.07



Die Gewerkschaft,
Le Symbol,
Il Biscione.

Projektauftrag

Projektbezeichnung	Aufbau VL-Netz Unia (VL Vertrauensleute)
1 Projektorganisation	
Auftraggeber:	ZV
Steuerungsausschuss:	Co-Präsidium/ÖL
Projektleiter:	Vasco Pedrina
Projektteam:	Kerngruppe: V. Pedrina, Bruno Bollinger u.a. Nach Bedarf Einbezug von: Abteilungen Zentrale, Regio- Projektverantwortliche, einzelne Regio-Branchensekretärinnen
Resonanzgruppen:	- Regio-Sekretärinnen / ZV

2007: Beginn Projekt
„VL-Netz aufbauen“
(Leitung: Vasco Pedrina)



Positionspapier Nr. 3
**Die Vertrauensleute der Gewerkschaften in den Betrieben
müssen geschützt und ihre Position anerkannt werden!**

03.11.2015

Modul 1 / 5

2003/04: Diskussionen um Fusion – Zusammenführung der Organisationsgremien

In den Diskussionen in Vorbereitung für den Fusionskongress standen die Zusammenführung der Organisationsgremien im Vordergrund.

15./16.10.2004: Unia-Fusionskongress in Basel

In den strategischen Ziele der Unia hielten Andreas Rieger und André Daguet fest: "Schaffung einer starken Gewerkschaft, welche die Interessen aller Arbeitenden in den privatwirtschaftlichen Branchen wirksam vertritt, nahe bei den Leuten, auf dem Terrain, aktionsfähig und Gegenkraft zu Arbeitgebern und Bürgerlichen im Staat. Stärker heisst: Mehr Mitglieder, besserer Organisationsgrad (insbes. im Tertiär), mehr aktive Mitglieder, mit grosserer Durchsetzungsfähigkeit."

„Dies ist sehr personalintensiv und wird letztlich nur dann funktionieren, wenn wir nicht überall die Aktivität der Leute ersetzen (Funktionärs-gewerkschaft), sondern die Leute selber die Unia aktiv mittragen. Von daher die grosse Bedeutung der Verstärkung der Unia-Vertrauensleute.“

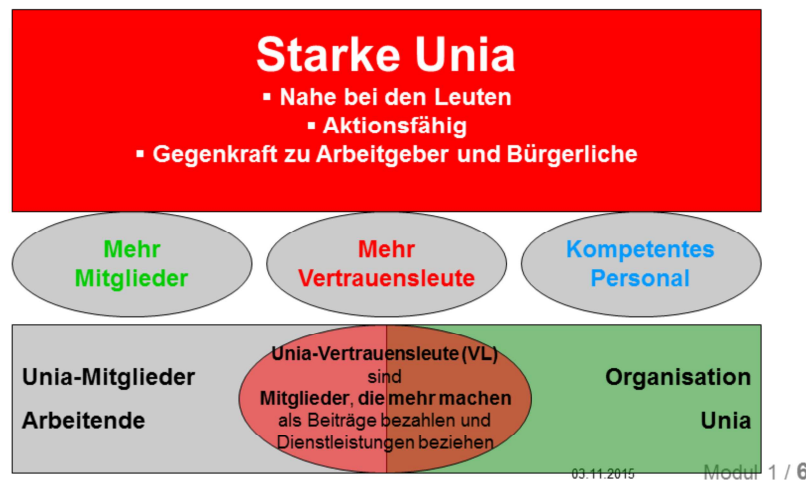
2005/06: Umsetzung Zusammenführung der Organisationen

In den ersten zwei Jahren stand für die Unia das Zusammenführen der Organisationen im Vordergrund.

2007: Beginn Projekt „VL-Netz aufbauen“ (Vasco Pedrina)

- Mit der Fusion von GBI, SMUV und VHTL (2005) wurde der Apparat nochmals grösser und der Spielraum der VL kleiner.
- Darum wurde bereits am Fusionskongress beschlossen, den Aufbau des VL-Netzes wieder anzupacken.
- Als Vasco Pedrina das Co-Präsidium abgegeben hatte, wurde er mit der Leitung des Projekts beauftragt. Man wollte explizit eine Person mit dem Charisma und die Autorität von Vasco Pedrina, der 15 Jahre lang Präsident der GBI gewesen war.
- Eng mit Vasco arbeitete von Anfang an Bruno Bollinger mit, Bildungsverantwortlicher, der seit 1992 in der Schulung der VL tätig war.

Unia-Strategie 2008 setzt auf VL



9. – 11. Oktober 2008: 1. Unia-Kongress in Lugano

Der 1. Unia-Kongress beschliesst den Aufbau und die Stärkung der VL-Netze

Erklärung des Kongresses: **Aktiv für eine starke Gewerkschaft**

„Deshalb erklären die Delegierten des 1. Unia-Kongresses, dass die Ausweitung und Verstärkung des Vertrauensleute-Netzes in allen Regionen, Branchen und Interessengruppen sowie ein verbesserter Schutz der Vertrauensleute in den nächsten vier Jahren eine Hauptpriorität der gesamten Unia ist.“

Positionspapier Nr. 3: **Die Vertrauensleute der Gewerkschaften in den Betrieben müssen geschützt und ihre Position anerkannt werden!**

Eine starke Unia ist:

- Nahe bei den Leuten = geografisch mit Sekretariaten und Schalter an möglichst vielen Orten, sowie auch physisch präsent am Arbeitsplatz.
- Aktionsfähig = In der Lage die Arbeitenden zur Verteidigung ihrer Interessen zu mobilisieren.
- Gegenkraft zu Arbeitgeber und Bürgerliche = Eine Kraft, die in der Lage ist zu verhindern, dass die Kapitalbesitzenden immer reicher auf Kosten der Arbeitenden werden und dass die Bürgerliche im Staat den Sozialstaat abbauen.

Hierfür braucht die Unia:

Mehr Mitglieder – d.h. die Macht der Mehrzahl. Mehr Mitglieder heisst auch mehr Finanzen.

Kompetentes Personal: Gewerkschaftssekretär/innen und administrative Mitarbeitende, die ihre Arbeit im Dienste der Mitglieder erfüllen.

Mehr Vertrauensleute = mehr aktive Mitglieder, die als Verbindung zwischen der Organisation Unia und den Mitgliedern und Arbeitenden dienen und am Arbeitsplatz der Unia ein Gesicht geben.

Im Projektteam einigte man sich nach mehreren Diskussionen auf folgende Definition:

VL sind Mitglieder, die mehr machen als Beiträge bezahlen und Dienstleistungen beziehen.

Lernprozess mit Instruktionen VL Modul Stella

Unia forte

VL-Gespräch: Formular A

UNIA

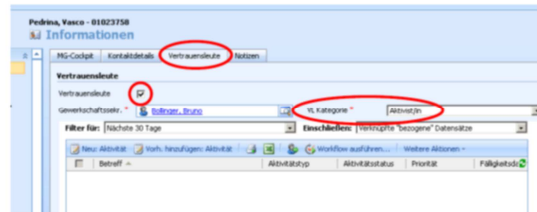
Frageraster

2008: VL-Gespräch – in Adonis erfassen (später Stella)

- Alle GS führen 10 VL-Gespräche im Jahr

Gesprächsthema 1: VL-Tätigkeit besprechen

- Wie geht es dir am Arbeitsplatz?



Unia Forte Ausbildung: Einheiten des Form

Das 3 x 3 der Arbeit mit VL

I. VL erfassen und kategorisieren

- Aktivist/in
- Supporter/in
- Kontaktperson

II. VL-Netz Aufbauen (Gruppe) = Kontakt pflegen

- Aktivist/in = alle 2 Monate
- Supporter/in = alle 3 Monate
- Kontaktperson = alle 4 Monate

III. VL-Gespräch führen (mit ausgewählten VL)

- VL-Tätigkeit besprechen
- VL-Meinung einholen
- VL-Einsatz abmachen

Feststellung:

Regionen und GS überfordert

03.11.2015

Modul 1 / 7

2008: VL-Gespräch – in Adonis erfassen (später Stella)

- Als erste Massnahme wurde das VL-Gespräch ins Auge gefasst, d.h. es war beabsichtigt, dass alle GS 10 VL-Gespräche im Jahr führen sollten. Damit wollte man erreichen, dass die GS lernten, mit den VL umzugehen und ihnen zuzuhören.
- Die VL-Gespräche sollten erfasst werden. Zu diesem Zweck wurde Adonis (die damalige Mitgliederverwaltung) umgebaut.
- In der Folge musste aber erkannt werden, dass die GS nicht mit Adonis arbeiteten und es somit unrealistisch war, sie dazu zu bringen, damit sie „kontrolliert“ werden könnten.

2009

- Die neue Mitgliederverwaltung Stella war in Vorbereitung. So wurde entschieden, das VL-Modul Stella als Vorbezug zu entwickeln.

2010: Instruktionen VL-Modul Stella

- Bruno Bollinger führte diese Instruktionen in fast allen Unia-Sekretariaten durch.
- Er führte die Instruktionen nicht nur „technisch“ durch, sondern erklärte, was mit dem VL-Projekt und der Erfassung in Stella beabsichtigt war.
- Die Vorgabe war einfach: GS sollten zuerst mal „ihre“ VL-Listen bereinigen und in Stella erfassen (VL sind kein „Privateigentum“).
- Mit den VL soll regelmässiger Kontakt aufgebaut werden. Das VL Journal Stella (die wichtigsten Kontakte sind eingetragen) hilft dabei mit den Ampelfarben.
- Mit ausgewählten VL soll ein VL-Gespräch geführt werden.

Das 3 x 3 der Arbeit mit VL

I. VL erfassen und kategorisieren

- Aktivist/in
- Supporter/in
- Kontaktperson

II. VL-Netz Aufbauen (Gruppe) = Kontakt pflegen

- Aktivist/in = alle 2 Monate
- Supporter/in = alle 3 Monate
- Kontaktperson = alle 4 Monate

III. VL-Gespräch führen (mit ausgewählte VL)

- VL-Tätigkeit besprechen
- VL-Meinung einholen
- VL-Einsatz abmachen

Bei den Instruktionen stellte Bruno Bollinger fest:

- Keine Region hatte einigermaßen klare Vorstellungen, geschweige den minimale Projekte bezüglich „Stärkung VL-Netz“.
- Im Gegenteil: Die meisten taten so, wie wenn bei ihnen alles i.O. wäre.
- Die einzelnen GS hatten keine klaren Aufträge bezüglich VL.
- Die meisten GS waren völlig überfordert mit der Unterscheidung von Aktivist/innen und Supporter/innen.

Erkenntnisse für die Arbeit mit VL

Erkenntnis 1:

Arbeit mit VL kann nicht verordnet werden!

Erkenntnis 2:

Nicht alle GS eignen sich für Arbeit mit VL-Gruppen!**Erkenntnis 3: Fähigkeit VL-Gruppen aufzubauen und zu coachen muss mit Erfahrungen aufgebaut werden (Geduld, Beharrlichkeit und Lernfähigkeit sind entscheidend)!****Vorgesetzte müssen Vorgaben machen – und brauchen Beratung!**

03.11.2015

Modul 1 / 8

Erkenntnis 1: Arbeit mit VL kann nicht verordnet werden!

Es war Serge Gnos, damals Sektionsleiter Aargau, der es als erstes formulierte: Mit VL arbeiten können nur GS, die das verstehen und machen wollen. Wenn GS das machen müssen, dann kommt es nicht gut.

GS müssen zwingend in die Gestaltung und Definition der Arbeit mit VL einbezogen werden.

GS selber sollen beraten und gecoacht werden.

Erkenntnis 2: Nicht alle GS eignen sich für Arbeit mit VL-Gruppen!

Für die Arbeit mit VL müssen GS dazu geeignet sein, sie können nur bedingt dazu ausgebildet werden.

Erkenntnis 3: Fähigkeit VL-Gruppen aufzubauen und zu coachen muss mit Erfahrungen aufgebaut werden (Geduld, Beharrlichkeit und Lernfähigkeit sind entscheidend)!

VL-Gruppen sollen dazu gecoacht werden, Gewerkschaftsarbeit zu machen, d.h. die Interessen der betreffenden Mitglieder wahrnehmen.

Im April 2011 begann Bruno Bollinger das Coaching des Industrieteams NWCH. Serge Gnos, inzwischen Co-Leiter Region NWCH, hatte die Grösse, Schwäche zu erkennen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Für die „Stärkung des VL-Netzes“ müssen die Vorgesetzten dennoch Vorgaben machen. Dabei brauchen sie selber Beratung.

Eckdaten Unia Forte

- 18.09.2010: **1. VL-Gipfeltreffen Unia Forte** in Olten
- **Begleitgruppe Unia Forte** (VL aus Regionen + Vania und Nico)
- 03./04.12.2010: **a.o. Kongress in Lausanne** bekräftigt Unia Forte
- 17.01.2011: **Unia-Rapport** in Olten
- 12.05.2012: **2. Nationales Treffen Unia Forte** in Bern
- 29.11. – 01.12.2012: **Unia-Kongress** in Zürich
- 01.01.2013: **Überführung VL-Projekt in die Linie**
Vasco Pedrina übergibt an Andreas Rieger
- 29.03.2014: **3. Treffen Unia Forte** in Olten

9

18.09.2010: VL-Gipfeltreffen Unia Forte in Olten

- 400 VL aus der ganzen Schweiz treffen sich im Stadttheater Olten zum 1. VL-Gipfel und diskutieren im Plenum und in 19 Arbeitsgruppen über die Rolle der VL in der Unia.
- "Das Treffen war ein grosser Erfolg." (Vania Alleva und Ursula Mattmann)
- Broschüre: "Das nehmen wir uns vor" (Protokolle aller Arbeitsgruppen)

Unia Forte Begleitgruppe

- Das VL-Gipfeltreffen vom 18.09.2010 wurde von einer Begleitgruppe vorbereitet, die nebst Leuten von der Zentrale aus GS und VL aus den Regionen zusammengesetzt war.
- Die Begleitgruppe trifft sich seitdem regelmässig und dient als Resonanzgruppe für die Vorbereitung vieler Entscheide bezüglich Unia Forte.

03./04.12.2010: a.o. Kongress in Lausanne bekräftigt Beschluss zu Unia Forte

Positionspapier: Stärkung der Unia-Vertrauensleute – die grosse Herausforderung

17.01.2011: Unia-Rapport in Olten

270 Gewerkschaftssekretär/innen treffen sich im Stadttheater Olten, um über die Rolle der VL in der Unia zu diskutieren.

Es handelt sich eigentlich um die erste Unia-Sekretär/innen-Konferenz.

10 Gebote von Vasco Pedrina: Ohne Beharrlichkeit, keine VL-Netze! Ohne VL-Netze, keine Unia Forte!

"Die Bilanz (...) fällt durchgezogen aus. Das Treffen war zwar wichtig und die Stimmung unter den Teilnehmenden grundsätzlich positiv, doch ein vergleichbarer Funke und eine ähnlich grosse Dynamik wie am VL-Gipfel "Unia Forte" wurde nicht entfacht." (Manuel Hartmann, Bruna Campanello, Nico Lutz, Vania Alleva)

12.05.2012: Unia Forte in Bern

- Da Kongressjahr wollte man ein VL-Treffen im kleinen Rahmen durchführen
- Es meldeten sich aber dennoch mehr als 150 VL an, die in 8 Arbeitsgruppen über die Rolle der VL am Arbeitsplatz diskutiert haben.

29.11. – 01.12.2012: 1. Unia-Kongress in Zürich

Diverse Beschlüsse betreffend Unia Forte.

01.01.2013: Überführung VL-Projekt in die Linie (Vasco Pedrina übergibt an Andreas Rieger)

Unia Forte Verantwortliche in GL: Vania Alleva und Nico Lutz

20.03.2014: Unia Forte in Olten

- 161 Teilnehmende: 102 VL und 59 GS
- 3 jünger als 20, 7 unter 30, 7 unter 40, 33 unter 50, 33 unter 60, 27 über 60

Teilprojekt Bildung

Unia Zentralsekretariat

<http://www.unia.ch>

2011: Start

26.01.2012: Analysebericht

06.06.2012: Grobkonzept

22.05.2013: Lösungskonzept

August 2013: Übergabe in die Linie



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Teilprojekt: Unia Forte – Bildung für Vertrauensleute

Schlussbericht 15.08.2014

Dokumentinformationen

Autor/in	Bruna Campanello und Kerngruppe Unia Forte
Projektleiter/in	Bruna Campanello
Projektphase	Abschluss

03.11.2015

Modul 1 / 10

2011: Start Teilprojekt Bildung

Bruna Campanello (Projektleiterin), Manuel Hartmann, Anina Sulzer, Mauro Moretto, Manuel Wyss, Bruno Bollinger, Reto Moosmann

06.03.2011: Erste Sitzung

30.09.2011: Analysebericht in GL

06.06.2012: Grobkonzept in GL

07.11.2012: Detailkonzept in GL

10.12..2012 – 18.03.2013: Vernehmlassung Detailkonzept

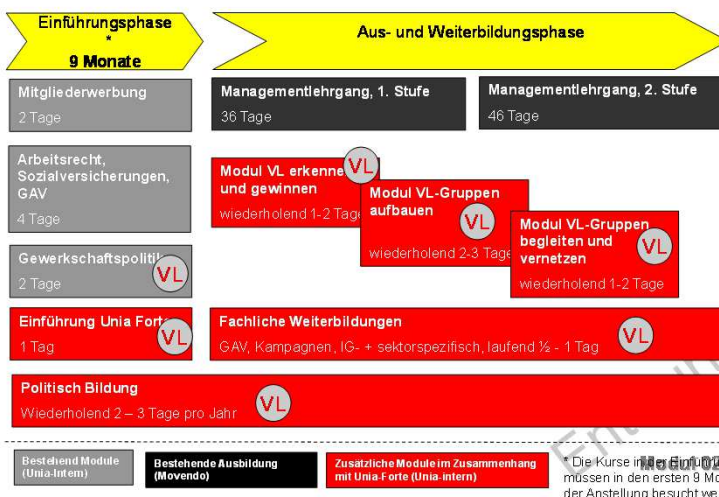
27.03.2013: Diskussion Vernehmlassungsantworten in GL

22.05.213: Lösungskonzept in GL

August 2013: Übergabe in die Linie

15.08.2014: Schlussbericht

Ausbildung GS



* Die Kurse in der Einführungsphase müssen in den ersten 9 Monaten nach der Anstellung besucht werden.

2020: Unia fortissima

- **3'000 Aktivist/innen und Supporter/innen** gestalten und tragen zusammen mit den GS die Gewerkschaftsarbeit
- **7'000 Kontaktpersonen** sind ein Reservoir für neue VL
- Alle Delegierten an nationalen Konferenzen (Branchen, Interessensgruppen) sind von den lokalen VL-Gruppen gewählt
- In allen Unia-Branchen funktionieren auf sektionaler oder regionaler Ebene VL-Gruppen
- In mindestens 200 Betrieben der wichtigsten Branchen existieren eigenständige VL-Gruppen
- In allen Betrieben, in denen Unia-Mitglieder in eine Personalvertretung gewählt sind, funktionieren VL-Netzwerke (wenn nötig überbetrieblich)
- In allen Unia-Gremien sind VL gewählt, die ihre Gruppe repräsentieren
- Die Unterschriften für Initiativen und Referenden werden von VL gesammelt
- Die Mitgliederpflege und -Gewinnung wird von den VL-Gruppen wahrgenommen

03.11.2015

Modul 1 / 11

Vision: Sehr starke Unia / Unia fortissima

Diese „Vision“ wurde 2012 entworfen.

Sie geht davon aus: Die Unia ist am Arbeitsplatz so verankert (aktionsfähige VL Gruppen), dass sie von den Arbeitgebern ernst genommen und von den Arbeitenden als ihre Vertretung wahrgenommen wird.

Ein günstiges Kräfteverhältnis entsteht aus dem Zusammenspiel: Hoher Organisationsgrad und Mobilisierungsfähigkeit. Die VL-Gruppen organisieren systematisch ihre Arbeitskolleg/innen im Betrieb und sind in der Lage, diese zu mobilisieren.

Die aktiven Gruppen wählen ihre Delegierten in Vorständen und Konferenzen. So werden die Unia-Gremien aus aktiven Kolleg/innen bestehen, die repräsentativ sind, d.h. Kolleg/innen, die nicht nur ihre Meinung vertreten, sondern fähig sind, die Anliegen der Arbeitskolleg/innen zu formulieren.

Aktive VL-Gruppen in den Betrieben werden auch Garantie dafür sein, dass die Personalvertretungen aus Kolleg/innen zusammengesetzt werden, die fähig sind, die Interessen der Belegschaft zu verteidigen.

Die VL-Gruppen pflegen den Kontakt zu allen Mitgliedern (alle Unia-Mitglieder haben eine VL als Bezugsperson) und garantieren die Mitgliedergewinnung.