

# Auftrag Personalvertretung Unia-Handbuch

Bruno Bollinger, Unia-Verantwortlicher Schulung Vertrauensleute

02.10.2014

V 20141002 1

## Die Personalvertretung vertritt die Belegschaft

Die PV ist nicht irgendeine Kommission, sondern die **von der Belegschaft gewählte Personalvertretung**

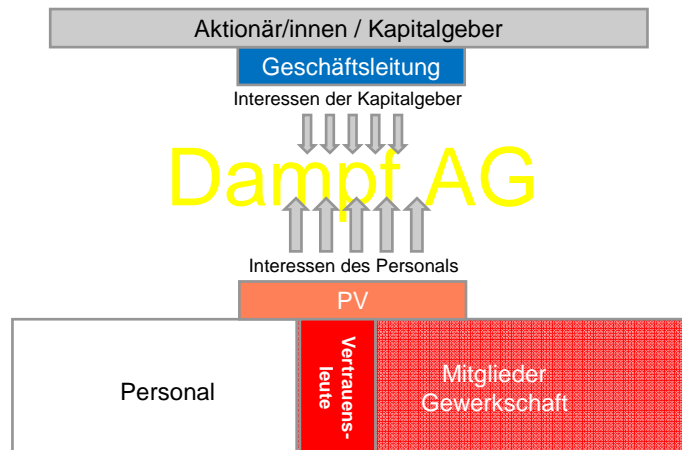


### Gesetzlicher Auftrag:

Mitwirkungsgesetz, Art. 8, Aufgaben:

**Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr.**

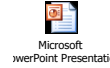
V 20141002 2



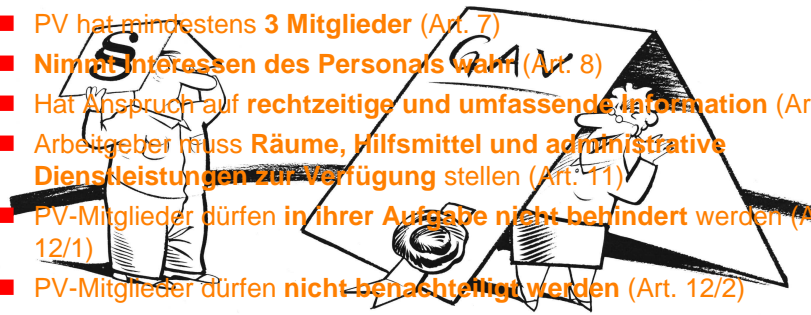
### Die Personalvertretung (PeKo) hat verschiedene Namen



## Die PV nach Mitwirkungsgesetz



- **Rechtsanspruch** in alle privaten Betriebe mit **mehr als 50 Beschäftigte** (Art. 3)
- Mitarbeitenden können **Abstimmung durchführen** (Art. 5)
- PV hat mindestens **3 Mitglieder** (Art. 7)
- **Nimmt Interessen des Personals wahr** (Art. 8)
- Hat Anspruch auf **rechtzeitige und umfassende Information** (Art. 9)
- Arbeitgeber muss **Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung** stellen (Art. 11)
- PV-Mitglieder dürfen **in ihrer Aufgabe nicht behindert** werden (Art. 12/1)
- PV-Mitglieder dürfen **nicht benachteiligt** werden (Art. 12/2)
- PV kann ihre **Tätigkeit während Arbeitszeit** ausüben (Art. 13)



Geschäftsleitung

2. Die PV **nimmt zu den Vorstößen** der Betriebsleitung aus der Sicht der Arbeitenden **Stellung**

- **Nicht immer Ja sagen!!!** Richtig reagieren:
  - a) Sofort antworten
  - b) Verhandlungen unterbrechen und sich separat beraten
  - c) **Bedenkfrist verlangen, um sich mit der Gewerkschaft zu beraten**



3. Die PV nimmt die **Anliegen der Belegschaft** auf und wird von sich aus aktiv, um die Arbeitsbedingungen und die Mitwirkung der Arbeitenden zu verbessern

1. Die PV überwacht die **Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)** und der gesetzlichen Bestimmungen

PV

## Mitarbeitenden bei Problemen im Betrieb unterstützen

Handlungsmaximen

1. Nicht ohne Mandat

2. Nie alleine

3. Nur mit Beschluss  
der PV

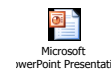


V 130516

7

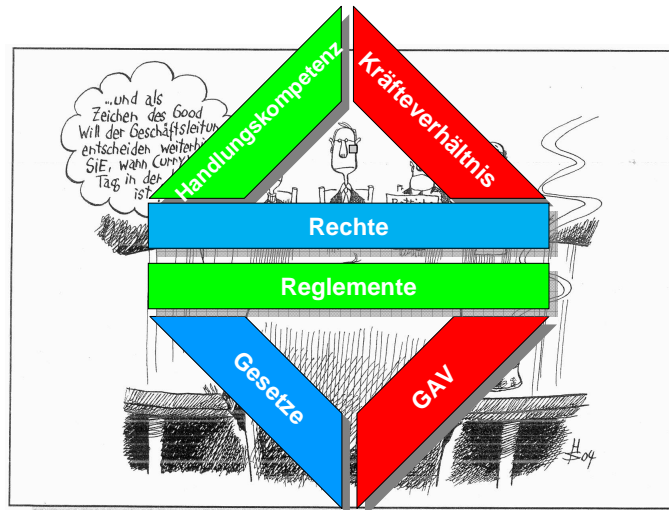
## Erwartungen an die PV-Mitglieder

- Engagieren sich in der Sache für den arbeitenden Menschen
- Haben Verständnis für die Anliegen der Kolleg/innen und bringen sie in PV ein
- Stellen eigene Interessen zurück
- Verhalten sich korrekt am Arbeitsplatz und im Umfeld
- Sind standhaft in den Positionen (Interessenvertretung)
- Können in der PV mitreden und mitentscheiden
- Übernehmen eine Aufgabe im Rahmen der PV
- Besuchen regelmässig gewerkschaftliche Weiterbildung
- **Sind Mitglied einer Gewerkschaft**



V 20141002

8



V 20141002 9

## Handlungskompetenz

- Fragen
- Widersprechen
- Informieren
- Erklären
- Auffordern
- Kritisieren
- Argumentieren / diskutieren
- Verhandeln
- „Ausrufen“

Voraussetzungen:

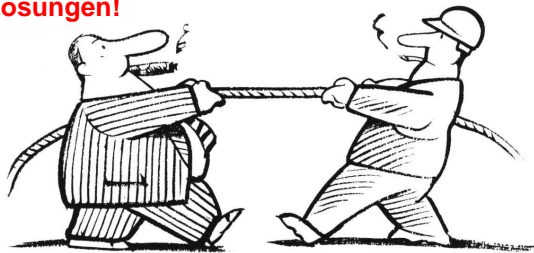
- Informiert sein
- Geschult sein
- Kompetent sein
  - Sachkenntnisse
  - Gewerkschaftliche Positionen



V 111114 10

## Verhandlungen für gute Lösungen

- Zwei Seite mit gegensätzlichen Interessen treffen aufeinander
- Argumente und Verhandlungsgeschick ist wichtig
- Ausschlaggebend ist aber das Kräfteverhältnis: Das beste Argument ist, wenn die Arbeitskolleg/innen hinter der PV stehen
- Klare Forderungen stellen, auf die reagiert werden muss
- **Wir handeln lösungsorientiert = Wir verhandeln für gute Lösungen!**



Microsoft  
PowerPoint Präsentati

## Auf Augenhöhe verhandeln



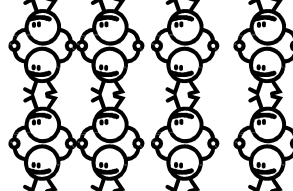
Firmenleitung



1 Million = 13 cm Tausendernoten



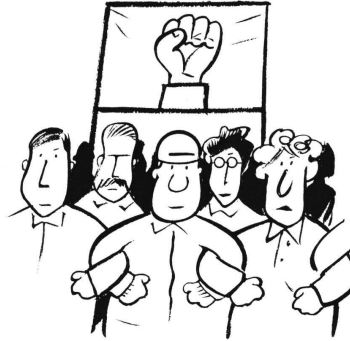
Personalvertretung



Microsoft  
PowerPoint Präsentati

### Kräfteverhältnis

- Alle PV-Mitglieder sind in der Gewerkschaft organisiert
- Gewerkschaft hat im Betrieb viele Mitglieder und ist sichtbar
- Meinung der Kolleg/innen vertreten
- Gewerkschaft ist aktionsfähig und kann Kolleg/innen mobilisieren
- Kräfteverhältnis ergibt sich aus:
  - Organisationsgrad +
  - Aktionsfähigkeit
- **Starke Gewerkschaft im Betrieb:  
Wichtig für erfolgreiche PV-Arbeit**



### 4 Stufen der Mitwirkung



## Schweigepflicht / Vertrauliche Informationen



- Absolute Schweigepflicht bezüglich Informationen über einzelne Personen (Datenschutz)
- PV muss Infos erhalten, die nötig sind, damit sie ihre Arbeit machen kann
- Infos nützen nur, wenn die PV damit etwas machen kann!
- Der minimale Kreis für vertrauliche Infos ist die ganze PV
- Schweigepflicht kann nicht einseitig verordnet werden, sie muss abgemacht (verhandelt) werden
- **Dazu gehört das Recht, sich mit dem/der Gewerkschaftssekretär/in abzusprechen**

## Schweigepflicht nach dem Gesetz (MwG)

### Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten,

die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

2 Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

a. **in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;**

b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(...)

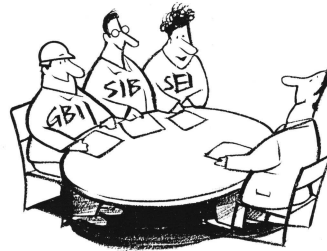
➔ **Das Gesetz ist klar: Es müssen „berechtigte Interessen“ vorliegen, also eine klare, nachvollziehbare Begründung, wieso Schweigepflicht!**

### Zusammenarbeit mit Firmaleitung

- Sitzungstermine werden im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt
- Termine werden für das ganze Jahr abgemacht
- Die Firmaleitung ist kompetent vertreten

### Handlungsoptionen

- Abmachungen kontrollieren / einfordern
  - Pendenzenliste führen
  - Hartnäckig nachfragen
- **Agieren, nicht nur reagieren (siehe Handlungsfelder der Mitwirkung)**



### Mitwirken macht glücklich

- **Mitwirkungsmöglichkeiten für Zufriedenheit der Arbeitenden wichtiger als mehr Lohn**

## Unia PV-Handbuch: 10 Handlungsfelder

- 0 Lexikon
- 1 Auftrag und Mitwirkungsrechte
- 2 Arbeitsformen
- 3 Handlungsfeld Betriebsklima
- 4 Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Qualität
- 5 Handlungsfeld Arbeitszeit
- 6 Handlungsfeld Lohn
- 7 Handlungsfeld Berufliche Weiterbildung
- 8 Handlungsfeld Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- 9 Handlungsfeld Wirtschaft und Nachhaltigkeit
- 10 Handlungsfeld Erhaltung von Arbeitsplätzen
- 11 Handlungsfeld Gleichstellung von Frauen und Männern
- 12 Handlungsfeld Berufliche Vorsorge

V 20141002 19

## Die ideale Personalvertretung

- Setzt sich aus Vertreter/innen möglichst vieler Abteilungen oder Bereiche zusammen
  - Hat regelmässig Kontakt mit der Belegschaft
  - Ist in mehreren Handlungsfelder der Mitwirkung aktiv
  - Arbeitet eng mit den Vertrauensleuten der Gewerkschaft und dem Gewerkschaftssekretariat zusammen
  - Pflegt den Austausch mit den PV's anderer Betriebe
  - Führt regelmässig Schulungen mit der Gewerkschaft durch
  - Wird von der Firmaleitung (Arbeitgeber) respektiert!
- ➔ **Die PV ist Verhandlungspartnerin, nicht Bittstellerin!**  
 ➔ Die PV ist eine kompetente Beraterin (kennt den Betrieb)  
 ➔ **Die PV wird von der Firmenleitung respektiert!**

V 20141002 20

## Handlungsfeld Betriebsklima

- Verantwortung des Arbeitgebers
- Integration
- Diskriminierung
  - Mobbing / Bossing
  - Sexuelle Belästigung
  - Rassismus / Fremdenfeindlichkeit
  - Ausgrenzung Kranke / Behinderte
- Vorgesetzte
  - Qualifizierung / MAG
  - Bevormundung / Kontrolle
  - Kontrolle Arbeitszeit
  - Arbeitskleidung
  - Arbeitszeugnis
  - Verwarnung / Kündigung
  - Soziale Institutionen (Personalrestaurant, Sozialfürsorge, etc.)



- Stress

## Kündigung

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aus wirtschaftlichen Gründe                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Massentlassungen</li> <li>■ Arbeitsplatz wird aufgehoben</li> </ul> </li> <li>■ Ordentliche Kündigung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mangelnde Leistung / Nichterfüllung Jahresziele</li> <li>■ Nach Verwarnung (in einigen GAV geregelt)</li> </ul> </li> <li>■ Fristlose Kündigung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diebstahl / Veruntreuung</li> <li>■ Gewalt / Sexuelle Belästigung</li> </ul> </li> <li>■ Freistellung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ „Schlüssel“ abgeben</li> <li>■ Lohn für Kündigungsfrist</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kündigungsschutz                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Krankheit / Unfall (nicht unbeschränkt)</li> <li>■ Militärdienst</li> <li>■ Schwangerschaft / Mutterschaft</li> <li>■ Rachekündigungen (Gleichstellungsgesetz)</li> </ul> </li> <li>■ Missbräuchliche Kündigung                     <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wegen gewerkschaftliche Aktivitäten</li> <li>■ Mitglied Personalvertretung</li> </ul> </li> </ul> |
|---|---|



## Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Qualität

- Organisationsstrukturen
- Business Process Improvement BPI
- Lean Production / Outsourcing / Offshoring
- Job-Bereicherung / Gruppenarbeit
- Qualitäts- und Umweltmanagement (QMS/UMS)
- Auf Arbeitsorganisation Einfluss nehmen (Mitwirkung leben)



V 20141002 23

## Handlungsfeld Arbeitszeit

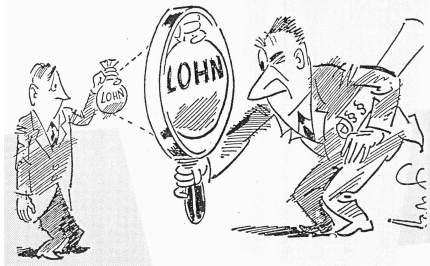
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Gleitende Arbeitszeit
- Jahresarbeitszeit
- Lebensarbeitszeit
- Teilzeitarbeit
- Bewilligungspflichtige Arbeitszeiten



V 20141002 24

## Handlungsfeld Lohn

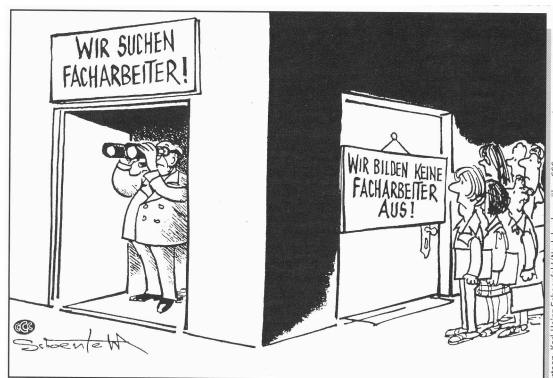
- Lohnsysteme / Qualifikationssysteme (Kriterien)
  - Stufe 3 (Mitbestimmung = kann nicht geändert werden, wenn PV nicht einverstanden ist)
- Lohnverhandlungen
  - Stufe 2 (Mitsprache = Verhandlungen)
- Lohnvergabe
  - Festlegung Lohn = Vorgesetzte
  - **Kontrolle, ob Lohnsystem eingehalten wird = PV**



V 20141002 25

## Handlungsfeld berufliche Weiterbildung

- Weiterbildung nicht nur für jene, die bereits Bildung haben



V 20141002 26

## Handlungsfeld Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- Arbeitenden stellen Arbeitskraft zu Verfügung, nicht ihre Gesundheit!
- Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert **Gesundheit als Zustand völliger physischen und psychischen Wohlbefindens**
- Arbeitgeber verpflichtet, Gesundheit der Arbeitenden zu schützen
- Gesundheitsschutz: Gesundheitsprävention = **Arbeitsgesetz (ArG)**
- Arbeitssicherheit: Unfallschutz = **Unfallversicherungsgesetz (UVG)**
- **Arbeitgeber verantwortlich für Umsetzung und Kontrolle**
  - Kann diese Aufgabe **SiBe (Sicherheitsbeauftragter)** delegieren
- PV muss über alle Fragen, welche die Gesundheitsvorsorge betreffen, **frühzeitig und umfassend angehört werden.** (Art. 6 ArG)
- **PV zu Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden beizuziehen**

## Handlungsfeld Wirtschaft und Nachhaltigkeit

- Moderne Berichterstattung (Reporting)
- Finanz- und Rechnungswesen
- Jahresrechnung
- Konzernrechnung
- Kostenrechnung
- Sozialbilanz und Umweltbilanz
- Finanz- und betriebswirtschaftliche Kennzahlen
- **Nachhaltigkeit**

## Handlungsfeld Erhaltung von Arbeitsplätzen

- Bei Massenentlassung muss Arbeitgeber Konsultationspflicht einhalten !
- **PV kann Vorschläge machen, um Entlassungen zu verhindern !**
- Kurzarbeit
- Solidarische Arbeitszeitmodelle
- Wenn Entlassungen nicht verhindert werden können, dann Sozialplan aushandeln
- **Unbedingt mit der Gewerkschaft zusammen arbeiten !**



V 20141002 29

## Handlungsfeld Gleichstellung von Mann und Frau

- Lohngleichheit realisieren
- PV-Programm zur Umsetzung der Gleichstellung (Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten)
- **In Gleichstellungskommission mitarbeiten**



V 20141002 30

## Handlungsfeld berufliche Vorsorge

- Einziges Handlungsfeld, in dem per Gesetz die **paritätische Mitbestimmung** festgelegt ist
- Die PV ist im Kontakt mit den Arbeitnehmer/innen-Vertretung im Stiftungsrat
- Die PV sorgt dafür, dass auch Arbeitnehmer/innen-Vertretungen gewählt werden
- Die PV ist informiert
- Die PV kann sicherstellen, dass auch die Belegschaft informiert ist.
- Die PV ist in der Lage, im richtigen Moment die richtigen Fragen zu stellen.
- Die PV kann die **Kontinuität der Vertretung der Arbeitnehmenden sichern, indem sie rechtzeitig Gespräche mit interessierten Kolleg/innen führt.**

## Unia Handbuch für Personalvertretungen

- **Unia-Unterstützung** für PV-Mitglieder
  - **Unterlage** für PV-Schulung
  - **Nachschlagewerk** für PV-Mitglieder
  - Für Unia-Mitglieder gratis (Nichtmitglieder: 450.00 Franken)
- **Gewerkschaftspolitische Grundlagen** für Mitwirkung
  - 10 Handlungsfelder der Mitwirkung
  - Kompetenz in Sachfragen, nicht nur Arbeitsformen
- **PV organisiert sich als Team**
  - Jedes PV-Mitglied hat ein "Spezialgebiet" (Handlungsfeld)
  - **Tauscht sich mit anderen PV aus (Erfahrungsaustausch)**

## Gewerkschaft bei Verhandlungen beiziehen

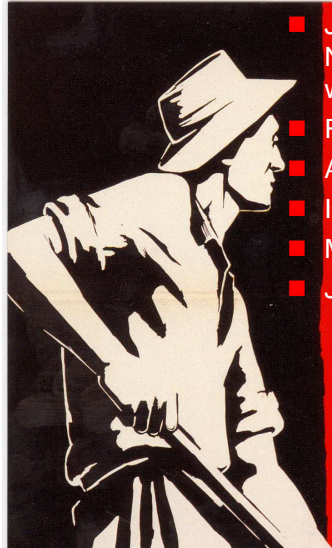
Bei Verhandlungen ist es wichtig, die Gewerkschaft und ihre Sekretär/innen einzubeziehen:

- Sie haben die nötige gesamtwirtschaftliche Sicht der Dinge
- Sie sind geschult und erfahren im Verhandeln
- Sie sind nicht materiell vom Betrieb abhängig
- Voraussetzung für faire Verhandlungen: Gewerkschaft wird von den Arbeitgebern als Organisation der Arbeitenden akzeptiert – ohne Auflagen!
- Der Arbeitsfrieden und die Sozialpartnerschaft sind nicht Voraussetzung, sondern das Ergebnis von fairen Verhandlungen!
- **Vertragsverhandlungen können nur von einer Gewerkschaft geführt werden. PV ist nicht „vertragsfähig“!**

## PV-Arbeit braucht Ressourcen

- Arbeitgeber muss **Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung** stellen (MwG Art. 11)
- PV-Mitglieder dürfen **in ihrer Aufgabe nicht behindert** werden (MwG Art. 12/1)
- PV kann ihre **Tätigkeit während Arbeitszeit** ausüben (MwG Art. 13)
- **PV-Arbeit dient dem guten Funktionieren des Betriebes, darum soll diese Arbeit als Arbeitszeit gelten**
- Nicht nur PV-Sitzung, sondern auch Vorbereitungssitzung soll während der Arbeitszeit stattfinden
- PV-Arbeit soll auf eigene Kostenstelle berechnet werden
- **In PV-Reglement festhalten**

## Für die Belegschaft, heisst mit der Belegschaft



- Jedes PV-Mitglied schafft ein eigenes Netz, die informiert und konsultiert werden
- Regelmässig informieren
- Anschlagbrett benützen
- Internet-Auftritt
- Mitarbeiter/innen-Umfragen durchführen
- Jahresbericht = Rechenschaftsbericht

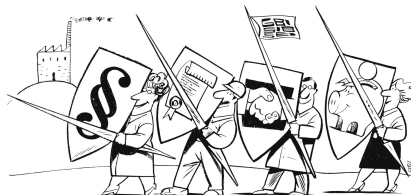
stätt schimpfe und  
d Füsch im Sack mache

*handle*

35

## Schutz für Personalvertreter/innen

- PV-Mitglieder dürfen **nicht benachteiligt werden** (MwG Art. 12/2) – Kündigungsschutz jedoch ungenügend!
- Bundesrat bereitet im Rahmen eines besseren Schutzes für Whistleblow (Angestellte, die Unregelmässigkeiten bekanntmachen) auch der Schutz für gewählte Personalvertreter/innen
- Ohne Kündigungsschutz ist PV keine Partnerin auf „augenhöhe“, sondern am „Gängelband“ der Geschäftsleitung
- Kündigungsschutz für PV-Arbeit und aus ökonomischen Gründen, nicht aber für Fehlverhalten oder mangelnde Leistungen
- Soll in GAV und PV-Reglemente ausgebaut werden



V 20141002

36

## Ohne Schulung keine gute PV-Arbeit

- Alle neuen PV-Mitglieder besuchen Basisseminar
- PV organisiert jährlich eigenes Seminar (Teambildung)
- Jedes PV-Mitglied besucht ein Weiterbildungsseminar/Jahr
- Präsi und Vizepräsi nehmen an Führungsseminare teil
- Das Recht auf Aus- und Weiterbildung wird durchgesetzt (Im Reglement / GAV vorgesehene Bildungstage (Freistellungen) werden genutzt)
- Wenn nötig beim Arbeitgeber zusätzliche Bildungstage beantragen
- **Schulungen an PV-Sitzung planen (Anfangs Jahr)**



V 20141002 37

## Ein PV-Mitglied...

- ... ohne Reglemente und GAV  
= wie ein Fussballer ohne Ball
- ... **ohne Grundschulung** (Basisseminar)  
= wie ein Fussballer ohne Training
- ... **ohne Gewerkschaft**  
= wie eine Fussballer ohne Club (Verein)



V 20141002 38