

Liebe Kolleginnen und Kollegen

- Dass das PeKo-Handbuch überarbeitet wird, habe ich zufällig von einem VL erfahren. Offiziell wurde ich nie informiert. Bis ich dann am 27. März, also vor drei Wochen, von Astrid Lamouchi die Anfrage erhielt, das revidierte Handbuch zu begutachten. Das pdf vom Handbuch habe ich dann von Beat Jost am 2. April 2015 bekommen.
- Ich habe inzwischen jene Kapitel näher angeschaut, die mich am meisten interessieren. Um das ganze Handbuch (547 Seiten) zu begutachten, v.a. um diesen mit dem Alten zu vergleichen, war aber die Zeit zu knapp.
- Ich konnte erfreut feststellen, dass Vieles aus meinen Ausbildungsunterlagen übernommen worden ist.
- Wäre ich aber bei der Überarbeitung einbezogen worden, hätte ich einen viel substantielleren Beitrag leisten können.

Vorab noch drei Bemerkungen zum alten PeKo-Handbuch:

1. Personalvertretung (PeKo)

Beim ersten Unia-Handbuch hatten wir uns auf den Unia-Kompromiss geeinigt: „Personalvertretungen“ ausgeschrieben (GBI Wortwahl), abgekürzt PeKo (SMUV-Wortwahl). Bei jeder Schulung habe ich immer wieder betont, dass sie eine **Vertretung des Personals** sind (wie es auch als gesetzlicher Auftrag im MWG steht) und nicht eine Kommission (siehe auch K3 / Seite 3). Folglich benützte ich immer „Personalvertretung (PV)“. Ich finde es suboptimal, dass die Unia in offiziellen Dokumenten wie im vorliegenden Handbuch von „Personalkommissionen“ spricht.

2. Handlungsfelder

Kern des Unia-Handbuches war die Definition der zehn „Handlungsfelder der Mitwirkung“, dies in der Optik, dass die PV nicht nur reagieren, sondern auch ihre Mitwirkungsrechte aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen sollten.

Ich finde es nicht gut, dass im neuen Handbuch dies aufgehoben wird und den Begriff für Tätigkeiten benützt, die man z.B. auch „Aktionsfelder“ nennen könnte.

3. Die Behauptung von Beat Jost (Mail vom 02.04.2015), dass in der bisherigen Version des Handbuches die PeKo als autonomes Gremium in einer Dreieckbeziehung GL / Gewerkschaft / PeKo dargestellt ist, finde ich nicht zutreffend. Im SMUV-Handbuch war dies enthalten. Ich habe in über zwanzig Jahren PV-Schulungen nie die PV als autonom vorgestellt, **im Gegenteil: Der rote Faden war für mich immer, die PV vertritt die Belegschaft und dies kann sie nur zusammen mit der Gewerkschaft tun!** Und auch Rolf Maurer, der die Redaktion vom Unia-Handbuch gemacht hat, teilte meine Auffassung. Ich wäre darum schon gespannt, zu erfahren, wo besagte Haltung im Unia-Handbuch vorkommt...

Nun zur Begutachtung des neuen PeKo-Handbuches:

K1: Die Mitglieder sind unsere Stärke

Seit 20 Jahren appellieren wir an die PV-Mitglieder, sie sollen Mitglieder für die Unia werben – und es hat nur spärlich funktioniert. Ich gehe davon aus, dass es auch in den nächsten 20 Jahren nicht funktionieren wird.

AUSSER: Man zeigt den PV-Mitglieder klar auf, dass sie nur dann ihren Job gut machen können, wenn sie von einer gut verankerten VL-Gruppe im Betrieb getragen werden.

Ich finde es nicht gut, dieses Kapitel als ersten zu nehmen. Die Mitgliedergewinnung, d.h. die Verbesserung des Organisationsgrades, sollte die Schlussfolgerung sein, wenn man gute PV-Arbeit machen will!

Neue Mitglieder gewinnen, setzt aber voraus, dass man weiss, wer schon Mitglied ist. Zur Abgabe der Mitgliederliste haben wir im Rahmen von Unia Forte eine Regelung beschlossen (siehe Anhang).

K2: Die Gewerkschaft im Betrieb

Hier sind wir in der Unia Forte-Diskussion weiter (siehe Modul 3 der „Unia Forte-Ausbildungsunterlage für Gewerkschaftssekretär/innen, die mit VL arbeiten“ im Anhang).

3.4: So kommen wie zu einer PeKo im Betrieb

Ich frage mich, ob es so Sinn macht. Der Aufbau einer neuen PV setzt ein Engagement seitens der Unia voraus, sonst kommt es nicht gut heraus. Hierfür haben wir genügend schlechte Beispiele. Eine aktive VL Gruppe bereitet geeignete VL für das Mitmachen in der PV vor. Und es braucht nicht nur die Koordination mit Gewerkschaft, sondern die kompetente und aktive Begleitung seitens des lokalen Unia-Industrieteams.

3.4 / 11: Diskretion und Schweigepflicht

- Finde ich wichtig, es klar zu sagen: Schweigepflicht kann nicht verordnet, sondern muss verhandelt werden!
- Es wäre aber auch nötig, die Brisanz der Schweigepflicht zu erklären, denn eine Verletzung der akzeptierten Schweigepflicht kann zu Verwarnung oder Entlassung führen! Darum ist es umso wichtig, die Schweigepflicht zu verhandeln.

3.6: Gewerkschaft VL

Siehe Modul 5 und 6 der Unia Forte-Ausbildungsunterlage im Anhang.

3.9. PeKo-Musterreglement

Ich habe es nicht durchgelesen, schätze, dass dies das Musterreglement vom alten Handbuch ist. Dieses Muster habe ich nie gebrauchen können, weil es viel zu umfangreich ist.

Ich habe eine Kurzversion gemacht (siehe Anhang), die völlig genügend ist, wenn die PV alles umsetzt!

K 3 / 30: PeKo-Wahlen

- Die VL-Gruppe bereitet diese rechtzeitig vor, d.h. sie baut geeignete Kandidat/innen auf.
- Die VL-Gruppe führt einen Aktiven Wahlkampf, das sich v.a. auf die systematische und persönliche Kontaktierung aller „Wähler/innen“ abstützt.

K4 / 31: PeKo-Konstituierung

- Einen Bildungsverantwortlichen wäre auch noch gut.
- Und die Aufteilung der Spezialisierung in Handlungsfeldern der Mitwirkung.

4.5: Mobilisieren

Ich finde, der Zweck der Mobilisierung sollte genauer erklärt werden: Es geht darum, der Firmaleitung zu zeigen, dass die Belegschaft oder die Direktbetroffenen hinter der Gewerkschaft und der PV stehen.

Voraussetzungen für erfolgreiche Mobilisierungen:

- Aktive VL-Gruppe.

- Vernetzte VL im Betrieb: Vernetzung muss systematisch via 1:1-Gespräche aufgebaut werden.

5.1: Mitbestimmung

Ich finde, es hätte dargelegt werden können, dass die Arbeiterkommissionen ursprünglich von den Arbeitgeber ins Leben gerufen wurden, um die Gewerkschaft aus dem Betrieb zu halten.

Und es heute immer wieder vorkommt, dass der Arbeitgeber die PV als Alibi benützt!

K 5.2: Gemeinsam mit der Gewerkschaft

Ein sehr wichtiges Kapitel, ist aber einer Wiederholung von K 3.6.

K 5.4 / 16: Mitwirkung macht auch glücklich und sorgt für motiviertes Personal

K 5.4 / 18: EBR – Eine kritische Bilanz wäre nötig!

K 6.3 / 9:

Beabsichtigte Kündigung von VL und PV-Mitglieder müssen unbedingt einer Paritätische Kommission bestehend aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretung vorgelegt werden. Und nicht der PV, weil es nicht ausgeschlossen ist, dass in einem Konfliktfall es zu Spannungen zwischen PV und VL-Gruppe kommen kann. Es ist dann nicht garantiert, dass die PV kritische Kolleg/innen in Schutz nimmt.

K 6.3 / 10: Geschützten Personenkreis

Hier sollten unbedingt auch die von der Gewerkschaft gewählten VL, insbesondere die Funktion der Gewerkschaftsdelegierten, aufgeführt werden. Überhaupt sollten die Gewerkschaftsdelegierten verstärkt propagiert und aufgebaut werden.

K 9: Massentlassungen

In diesem Kapitel kann man es nicht deutlich genug sagen: Hände weg zu meinen, dass die PV ohne die Gewerkschaft vernünftig reagieren kann (gilt insbesondere auch für Aushandlung von Sozialpläne).

K 14: Betriebsklima

„Mein“ Kapitel im alten Handbuch. Zum Thema habe ich auch einige Seminare durchgeführt. Da hätte es einiges zu präzisieren gegeben, insbesondere die Handlungsmöglichkeiten der PV.

Überhaupt ist das meine grosse Ernüchterung: Ich kenne nicht viele PV, die auch aktiv ihre Mitwirkungsmöglichkeiten wahrnehmen. Da besteht noch grosser Handlungsbedarf seitens der Unia-Industrieteams. Denn Schulungen alleine genügen nicht.

Bruno Bollinger / 17.04.2015