

Gewerkschaftsrechte im Betrieb

Bruno Bollinger, Unia-Bildungsverantwortlicher

V 100504 1

Eine Gewerkschaft...

- ... begrenzt die Verfügungsrechte der Kapitaleigentümer ein
- ... bringt Bürgerrechte auch am Arbeitsplatz zur Geltung

Gewerkschaften sind beides:

- Demokratische Akteure
- **Interessenorganisation der Lohnabhängigen**

V 100504 2

Demokratie = Grundsatz der Gleichheit

- Demokratie heisst, alle sind gleichberechtigt an den **Entscheidungen über die gemeinsamen Angelegenheiten** beteiligt
- Das Gleichheitsgrundsatz kollidiert aber mit den **Eigentumsrechten der Kapitalgeber**
- Demokratischer Schutz des Eigentums bedeutet nicht, dass das **Eigentum an den Produktionsmitteln** vor demokratischen Forderungen geschützt ist
- **Produktionsmitteln müssen den Menschen allgemein zur Verfügung stehen**, damit sie überhaupt ihren Lebensunterhalt sichern können
- **Produktivmittel sollten Kollektivgüter wie Bildung, Wasser oder öffentlicher Raum sein**

V 100504 3

Koalitionsrecht und Meinungsfreiheit

- Recht auf freie Meinungsäusserung
- Recht auf gewerkschaftliche Organisation (Koalitionsfreiheit BV 28)
- Recht auf Information
- Recht auf Verhandlungen
- Recht auf Personalvertretung
- Kündigungsschutz für gewählte Personalvertreter/innen und Gewerkschaftsdelegierte
- **Streikrecht**

V 100504 4

Die drei Säulen der Koalitionsfreiheit (BV 28)

Gewerkschaftliche Betätigung

Von Koalitionsrecht abgeleitet:

- Recht einer Gewerkschaft beizutreten
- Werbung und Information am Arbeitsplatz
- Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute
- Recht von Gewerkschaftssekretär/innen ihr Mitglieder am Arbeitsplatz zu besuchen

Vertragsrecht (GAV) OR 356

Streikrecht (BV 28)

- Wenn es Arbeitsbeziehungen betrifft
- Durch Gewerkschaft getragen
- Durch GAV regelbares Ziel
 - Keine Friedenspflicht
 - Verhältnismässig

Mitwirkungs-gesetz (MWG)

- Recht auf Personalvertretung
- Recht auf Informationen
- Konsultationsrecht

V 100504

5

Gewerkschaftliche Rechte am Arbeitsplatz

- Aus der Koalitionsfreiheit leiten wir das Recht der Arbeitenden ab, sich am Arbeitsplatz gewerkschaftlich zu betätigen:
 - Sich über Arbeitsbedingungen informieren
 - Sich zu organisieren, um Arbeitsbedingungen zu verbessern
 - Gewerkschaftlich zu handeln, um eigene Interessen durchzusetzen
 - Verteilen Informationsmaterial
 - Anwerbung von Mitgliedern
 - Gewerkschaftliche Mitteilungen am Anschlagbrett
- Voraussetzung für die Wahrnehmung der Gewerkschaftsrechte:
 - Anspruch auf benötigte Zeit
 - Recht Versammlungen zu organisieren
 - Besuch Berufskonferenzen während Arbeitszeit
 - Urlaubstage für Weiterbildung
 - Zugangsrecht der Gewerkschaftssekretär/innen im Betrieb

➔ **Ohne dieses Recht bleibt die Mitwirkung eine Alibiübung!**

V 100504

6

Hero GAV (2006 – 2009)

18: Vereinsfreiheit

18.1

- Die Hero anerkennt die Vereinsfreiheit und stellt sich zu den Arbeitnehmerorganisationen positiv ein.
- Sie gibt die Zusicherung, dass die **Mitgliederwerbung der vertragsabschliessenden Gewerkschaft Unia zugelassen** ist, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.
- Nach vorgängiger Anmeldung bei der Betriebsleitung haben die **Gewerkschaftsverantwortlichen Zugang zum Betrieb**.

18.2 : Die Wahrung von Rechten aus diesem Vertrag bildet keinen Grund zur Massregelung oder Entlassung.

18.3.: Während der Arbeitszeit wird jede agitatorische Tätigkeit unterlassen.
Mitgliederwerbung durch betriebsinterne gewerkschaftliche Vertrauensleute ist im Betrieb gestattet.

V 100504 7

Uhren GAV

Gewerkschaftsvertreter/in im Betrieb (Art. 4.6)

- Wird von Unia bestimmt
- Kann während der Arbeitszeit Kontakt mit Gewerkschaftssekretär/in aufnehmen
- Orientiert Neuanstellungen
- Kann Gewerkschaftsinfos anschlagen
- Hat denselben Bildungsurlaub wie PeKo-Mitglieder
- **Kann nicht gekündigt werden**

V 100504 8

Kündigungsschutz

- Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit ist missbräuchlich
- Kündigungsschutz ist aber kein Anrecht auf Wiedereinstellung
- **Verwarnung guter Schutz**
- Verwarnung bekämpfen = Kündigung verhindern
- Wirksamster Schutz = **Solidarität der Kolleg/innen!**
- ➔ **Kündigungsschutz für Gewerkschafter/innen muss ausgebaut werden!**

Streikrecht ist ein Grundrecht

- Eine Gewerkschaft, die nicht streikfähig ist, bleibt eine kollektive Bittstellerin
- **Bundesverfassung garantiert Streikrecht (BV 28)**
- Streik muss Arbeitsbeziehungen betreffen
- Streik ist gerechtfertigt, wenn Arbeitgeber Vertragspartnerschaft missachtet
- Streiken ist legitim, wenn Verhandlungen blockiert sind
- Streik schafft Rechtsgleichheit: Dem Arbeitgeber wird bewusst gemacht, dass er von den Arbeitenden abhängig ist
- ➔ **Auf Streik verzichten kann nur, wer streikfähig ist!**

**Unia-Handbuch für Personalvertretungen
Kapitel 2: Arbeitsformen**

Starke Gewerkschaft im Betrieb: Wichtig für erfolgreiche PeKo- Arbeit

Bruno Bollinger, Unia-Bildungsverantwortlicher

V 100504 11

Kräfteverhältnis entscheidend

- Arbeitgeber muss PeKo und Gewerkschaft ernst nehmen
- Seriöse Vorbereitung und gute Argumente sind Voraussetzung für erfolgreiche Verhandlungen
- Entscheidend ist aber das Kräfteverhältnis
- ➔ **Kräfteverhältnis =
Organisationsgrad
+ Aktionsfähigkeit**

V 100504 12

Auf Augenhöhe verhandeln



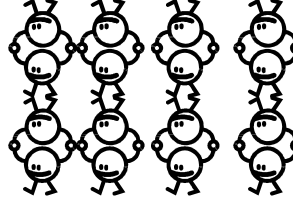
Firmenleitung



1 Million = 13 cm Tausendernoten



Personalvertretung



V 100504 13

Organisationsgrad verbessern

- Unia ist im Betrieb wahrnehmbar
- Unia VL kennen Unia-Mitglieder im Betrieb
- Mehrheit der Arbeitskolleg/innen ist gewerkschaftlich organisiert
- Unia-Mitglieder werden aktiv „bewirtschaftet“
- Unia Team im Betrieb bilden
- **Gewerkschaftsarbeit (Unia) sichtbar machen**
- Keine PeKo-Wahl ohne Wahlkampagne
- Keine Konflikte ohne Mobilisierung
- **Keine Abschlüsse / Erfolge ohne „Feier“**

V 100504 14

Mobilisierung / Aktionsfähigkeit

- PeKo hat gutes Verhältnis zu Belegschaft
- Kolleg/innen werden regelmässig und umfassend informiert
- Meinung der Kolleg/innen wird eingeholt
- Arbeitskolleg/innen werden in Unia organisiert
- Unia-Team: Unterstützt PeKo / wenn nötig kritisch
- Probleme im Betrieb für Mobilisierungen nutzen
- **Streikfähigkeit wird aufgebaut**

Partnerschaft PeKo-Unia

- PeKo ist keine gewerkschaftliche Struktur
- PeKo wichtiges Organ für Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- Unia strebt PeKo-Mehrheit + Präsident/in an
- Unia VL-Team macht Unia-Arbeit im Betrieb
- **Unia VL-Team unterstützt PeKo**
- PeKo-Präsident/innen spielen wichtige Rolle
- Unia unterstützt PeKo
- **PeKo gibt Unia Infos und Zusammenarbeit**

Keine PeKo-Wahl ohne Wahlkampagne

- PeKo-Mitglieder (Unia VL) bekannt machen
- PeKo-Arbeit erklären
- Mit Arbeitskolleg/innen über die PeKo diskutieren
- Unia-Mehrheit in PeKo anstreben
- **Gewerkschaftliche Positionen propagieren**

Unia VL-Team aktivieren / aufbauen

- Unia VL (Gewerkschaftsdelegierte/r) übernimmt Leitung
- 3 bis 5 Unia-Mitglieder als VL zum regelmässigen Mitmachen gewinnen
- Mitgliederliste „bewirtschaften“
 - Mitglieder regelmässig kontaktieren
 - Austretende zum Bleiben animieren
- Werbegespräche mit potentiellen Mitglieder planen
- Regelmässige Schulungen mit der PeKo organisieren
- ...
- ...