

Wir wirken mit!

Aber nicht so!!!



- Im kapitalistischen Wirtschaftssystem gehört der Betrieb den Kapitalgebern. Sie bestimmen über diesen. Darum hat es im Betrieb keine Demokratie!

- Die Arbeitenden sind lohnabhängig und müssen ihre Arbeitskraft verkaufen. Sie haben den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.

V 130201

1

M O V E N D O

Inhalt:

- 2 Mehr Demokratie im Betrieb
- 3 Gewerkschaftsarbeit ist eine Gratwanderung
- 4 Die 4 Stufen der Mitwirkung
- 5 Arbeitsrecht in der Schweiz
- 6 Das Mitwirkungsgesetz
- 7 Die Handlungsfelder der Mitwirkung
- 8 Die PV nach Mitwirkungsgesetz

Redaktion: Bruno Bollinger, Unia-Bildungsverantwortlicher

Mehr Demokratie im Betrieb!

Wir sind aber nicht damit einverstanden, dass über uns bestimmt wird.

Darum:

- **Wollen wir mehr Demokratie in der Firma!**
- **Wollen wir nicht, dass die Vorgesetzten und das Management alleine über uns bestimmen!**
- **Wollen wir unsere Kompetenzen und unser Wissen einbringen können!**



V 130201 2

MOVENDO

Die Machtverhältnisse in der Wirtschaft sind ungerecht:

Im kapitalistischen Wirtschaftssystem gehört die Firma den Kapitalgebern, die über diese bestimmen.

Die Arbeitenden sind lohnabhängig und müssen ihre Arbeitskraft verkaufen. Sie haben den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.

Darum hat es im Betrieb keine Demokratie!

Wir wollen mehr Demokratie in der Firma!

Wir wollen nicht, dass die Vorgesetzten und das Management alleine über uns bestimmen!

Wir wollen unsere Kompetenzen und unser Wissen direkt einbringen können und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitreden!

Gewerkschaftsarbeit ist eine Gratwanderung

- Arbeitende mobilisieren, um Druck auf die Arbeitgeber zu machen.
- Das Kräfteverhältnis zugunsten der Arbeitenden verbessern

- Mit Arbeitgebern verhandeln, um GAV zu verbessern und durchsetzen



V 130201 3

MOVENDO

Mitwirkungsfähigkeit

Mit Arbeitgeber Arbeitsbedingungen gestalten!

Mit Arbeitgebern verhandeln

Aktiv in PV mitmachen

Sich über Geschäftsgang und wichtige Entscheide der Firma informieren lassen

Arbeitszeitregelungen und Lohnsysteme mitgestalten

Verwarnungen aktiver Gewerkschaftskolleg/innen bekämpfen (Schutz vor Kündigung)

Mobilisierungsfähigkeit

Arbeitgeber unter Druck setzen, um Kräfteverhältnis zu verbessern!

Kolleg/innen organisieren

Kolleg/innen regelmässig informieren

Mobilisieren für Vertragsverhandlungen

Aktionen organisieren

Kampfmassnahmen ergreifen

Demonstrationen und Streiks organisieren



Stufe 1 - Information: Die Firmaleitung orientiert die Personalvertretung (PV) über eine betriebliche Angelegenheit.

Kommentar: Eine wichtige Voraussetzung, um mitwirken zu können, ist über den Betrieb informiert zu sein. **Informationen alleine genügen aber nicht, sie müssen auch genutzt werden!**

Stufe 2 - Mitsprache: Betriebliche Angelegenheiten werden vor dem Entscheid durch die Firmaleitung mit der PV beraten. Die Firmaleitung muss ihren Entscheid begründen.

(Chemie: Minoritäre Mitentscheidung)

Kommentar: Die PV kann nur mitreden, entscheiden tut jedoch die Firmenleitung. Die PV hat aber so die Möglichkeit, ihre Sicht einzubringen... **und, falls nötig, muss mit Druckmassnahmen nachgeholfen werden!**

Stufe 3 - Mitbestimmung: Ein Entscheid kann nur mit Zustimmung der PV getroffen werden.

(Chemie: Paritätische Mitentscheidung)

Kommentar: **Die Mitbestimmung ist nur in GAV geregelt und auf einzelne Bereiche** (Arbeitszeitgestaltung, Lohnsysteme, Arbeitssicherheit, etc.) beschränkt. Wir haben in der Schweiz keine Mitbestimmung auf Unternehmensebene.

Stufe 4 - Selbstverwaltung: Die PV kann einzelne Aufgaben selbständig erledigen.

Kommentar: Die Selbstverwaltung beschränkt sich in der Regel auf Dinge, welche keinen direkten Einfluss auf die Betriebsorganisation haben. **Die PV kann sich selber konstituieren.** Selbstverwaltung als gewerkschaftliche Strategie heisst aber, dass die Arbeitenden den ganzen Betrieb selber verwalten.

Das Mitwirkungsgesetz

- In Kraft seit 1. Mai 1994
- Gilt für alle private Betriebe
- **Recht auf Personalvertretung (PV)**
- **Recht auf Information**
 - Rechtzeitige und umfassende Information (Art. 9)
 - Einmal jährlich über den Geschäftsgang (Art. 9)
- **Mitwirkung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
 - Besondere Mitwirkungsrechte nach Unfallversicherungsgesetz UVG (Art. 82)
 - und Arbeitsgesetz ArG (Art. 6)
- **Mitsprache bei Restrukturierungen**
 - Übergang von Betrieben und Massenentlassungen nach OR 333 und 335 d-g



V 130201 5

MOVENDO

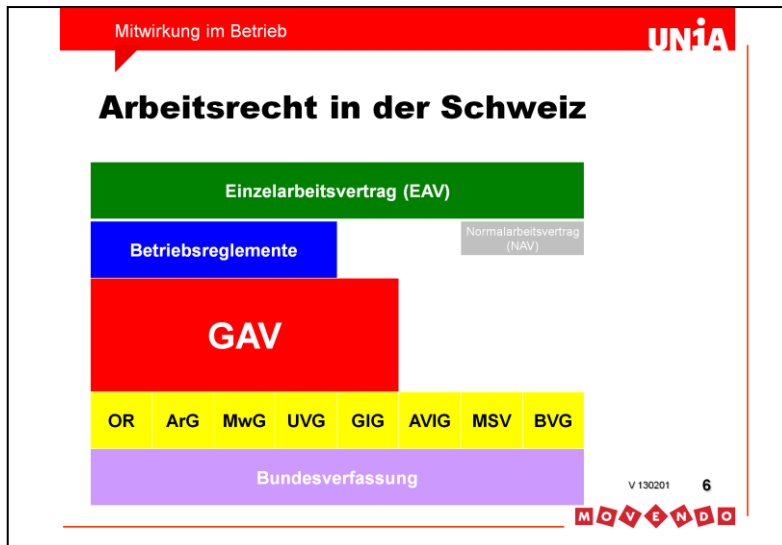
Am 1. Mai 1994 wird in der Schweiz zum ersten Mal das Recht auf eine Personalvertretung (PV) gesetzlich festgehalten. Dieses Recht bleibt aber jenen Arbeitenden in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten verwehrt, gilt also nicht für die grosse Mehrheit der Betriebe.

Die Betriebsleitung muss also mindestens einmal im Jahr über den Geschäftsgang informieren. Sie muss zudem über wichtige Entscheide (Restrukturierungen, Fusionen) rechtzeitig informieren.

Die PV kann in diesem Bereich eigene Vorschläge einbringen, die angehört werden müssen. Die **Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3)** gibt den PV weitgehende Möglichkeiten, um auch auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzuwirken - Möglichkeiten, die mehr benützt werden sollten! Stress ist ein wichtiger Faktor der Unfallursachen und Stress hat sehr viel mit der Arbeitsorganisation zu tun.

Die Information und somit die Anhörung (Konsultation) sollten zu dem Zeitpunkt erfolgen, als der Entscheid der Betriebsleitung vorbereitet wird. Ist der Entscheid einmal gefallen, ist es kaum mehr möglich, darauf Einfluss zu nehmen.

Bundesgerichtsentscheid: „Der Arbeitgeber hat die Konsultation nicht erst unmittelbar vor den Kündigungen, sondern so frühzeitig einzuleiten, dass sie abgeschlossen werden kann, **bevor er sich endgültig entscheiden muss**, ob und in welcher Form er die in Aussicht genommene Massenentlassung vornimmt.“



Die Mitwirkung wird auf folgenden Ebenen geregelt:

Gesetz = Mitwirkungsgesetz (MwG) + Arbeitsgesetz (ArG)

GAV

Betrieb (Mitwirkungsreglement)

OR = Obligationenrecht

ArG = Arbeitsgesetz

MwG = Mitwirkungsgesetz

UVG = Unfallversicherungsgesetz

GIG = Gleichstellungsgesetz

AVIG = Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung)

MSV = Mutterschaftsversicherung

BVG = Berufliches Vorsorgegesetz

Die Handlungsfelder der Mitwirkung

- Betriebsklima
- Arbeitsorganisation und Qualität
- Arbeitszeit
- Lohn
- Berufliche Weiterbildung
- Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit
- Wirtschaft und Nachhaltigkeit
- Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Gleichstellung
- Berufliche Vorsorge

V 130201

7

MOVENDO

Betriebsklima

Stress
Sexuelle Belästigung
Diskriminierung
Überforderte Vorgesetzte

Arbeitsorganisation und Qualität

Arbeitszeit

Viele PeKo's werden bei der Gestaltung von Arbeitszeit-Systemen oder Schichtmodellen beigezogen.

Lohn

Bei betrieblichen Lohnsystemen haben PeKo's weitgehende Mitwirkungsmöglichkeiten

Berufliche Weiterbildung

Obwohl viele Firmen interne Weiterbildungs-Kommissionen haben, in denen auch PeKo-Mitglieder vertreten sind, wird diese Möglichkeit der Mitwirkung zu wenig wahrgenommen.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wirtschaft und Nachhaltigkeit

Erhaltung von Arbeitsplätzen

Gleichstellung

Viele Betriebe haben Gleichstellungsbeauftragte, aber kaum Gleichstellungskommissionen in denen die PeKo mitwirken kann.

Berufliche Vorsorge

Die Wirksamkeit der Mitwirkung hängt aber nicht nur von gesetzlichen Paragraphen oder vertraglichen Bestimmungen ab!

Sie muss von den Vertrauensleuten der Gewerkschaft umgesetzt werden!

Entscheidend ist dabei:

die Fähigkeit der einzelnen PV-Mitglieder, sich Gehör zu verschaffen und mitzuwirken!

und

das Kräfteverhältnis, das zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber herrscht

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)

V 130201 8

MOVENDO

Die Arbeitnehmer/innen-Vertretung nach Mitwirkungsgesetz (MwG)

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 5 Erstmalige Bestellung

¹ Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

² Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

³ Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

¹ Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

Art. 11 Grundsatz

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

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. ³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁴ Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.