



Erfahrungen 16 Jahre PV Swisscom
«Mitwirkung mit Wirkung»

Pascal Bassu
09.03.2018

Agenda

- **Organisation**
- **Zusammenarbeit / Zusammenspiel mit den Gewerkschaften**
- **Seriöse Arbeit / Konstanz / Regelmässige Gespräche mit dem mittleren Management**
- **Sichtbarkeit / Kommunikation**

- **Zusammenfassung**

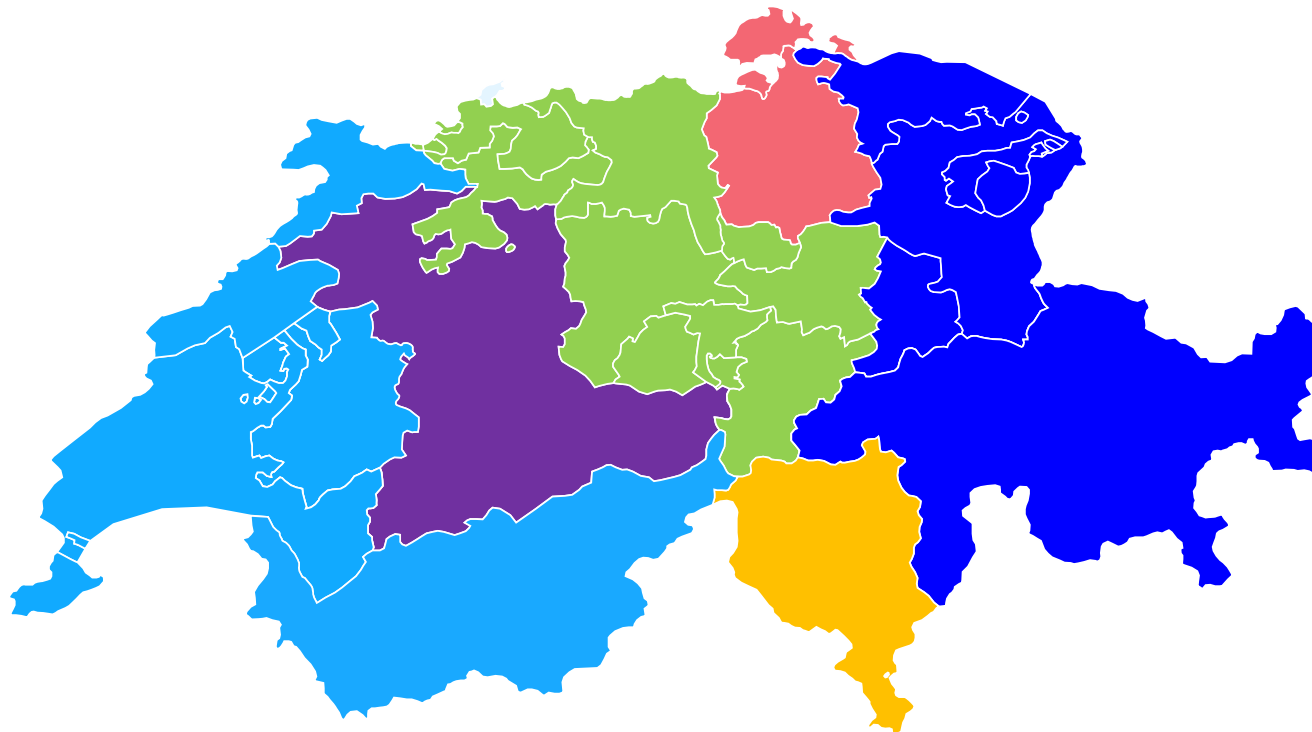
Organisation



Erste Wahlen 2002. Swisscom Fixnet AG

noch ohne SC Mobile AG, SC Systems AG etc. Vertretung von ca. 12'000 Mitarbeitenden

- > Wahlen rein regional → Faktisch 6 eigenständige PV's
- > Gut für Standortprobleme (Veloständer-Themen) aber nicht für bereichsübergreifende Themen



Beko East



Beko West



Beko Zürich



Beko Central



Beko South

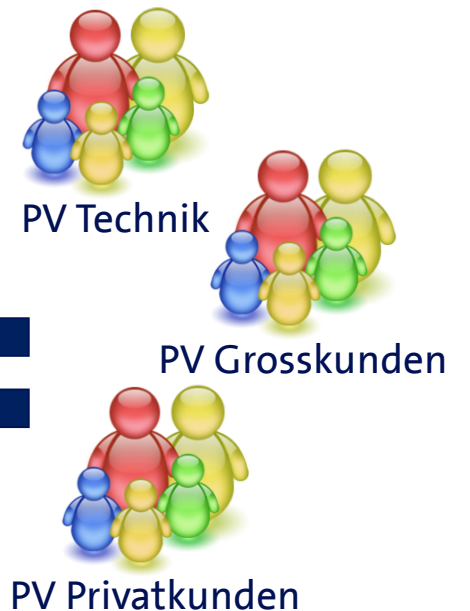
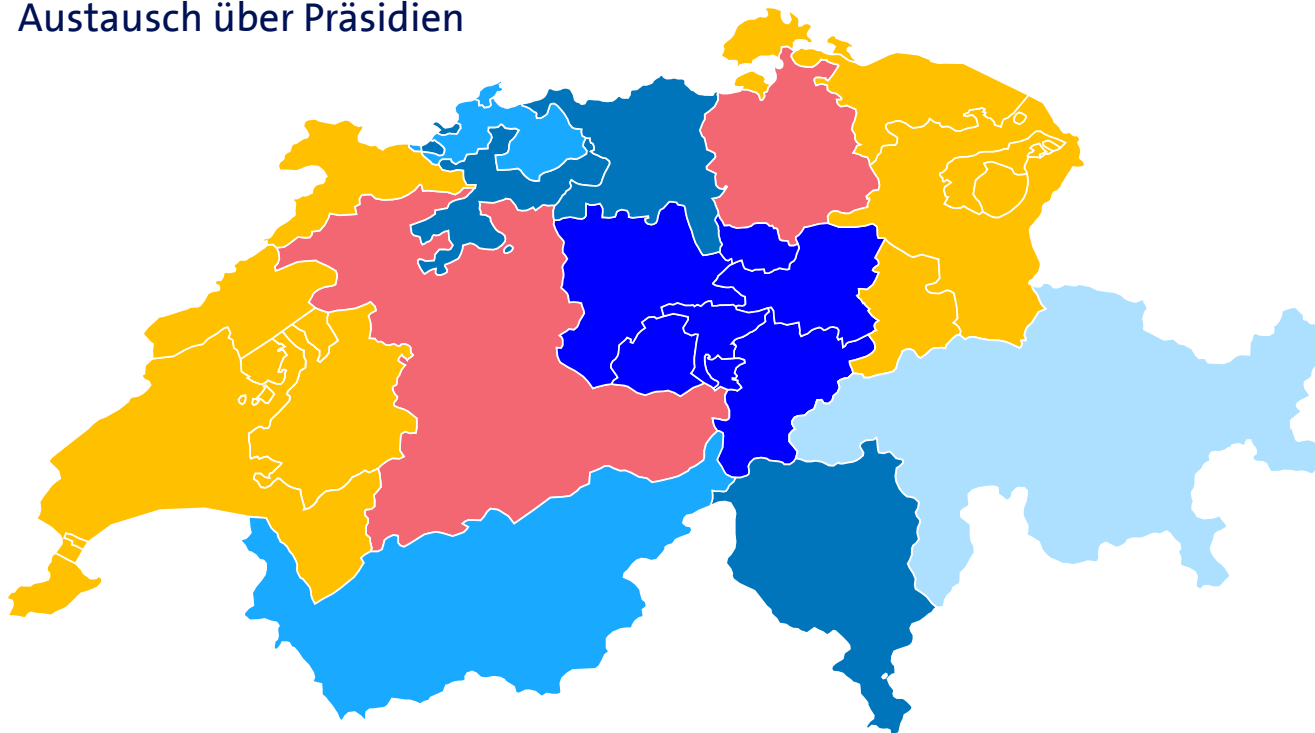


Beko Bern

Wahlen 2019. Swisscom (Schweiz) AG

Vertretung von ca. 15'000 Mitarbeitenden

- > Gelb / Rote Wahlkreise: Wahlen nach 3 Geschäftsbereichen (Grosskunden / Privatkunden / Technik)
- > Blaue Wahlkreise: Einfache Wahlen. 1 bis 2 Menschen aus allen 3 Geschäftsbereichen
- > Statt 250 bei Swisscom pro 350 bis 450 MA eine Vertretung (sozialpartnerschaftlich vereinbart)
- > Resultat: 3 PV's nach Geschäftsbereichen, Austausch über Präsidien



Organisation

Erfahrungen

- > Optimale Grösse anstreben. Ideal 8 – 12 Menschen.
- > Minimum je PV bei Swisscom sind 3 Menschen. Idealer wären 5.
- > PV nach Geschäftsbereichen zusammenstellen, weniger nach Standorten.
- > Durch Wahlreglement sicherstellen, dass alle Regionen angemessen vertreten sind.
- > Menschen für die PV müssen für diese Aufgabe zeitlich freigestellt werden.

Zusammenarbeit /
Zusammenspiel mit
den Gewerkschaften



Zusammenarbeit / Zusammenspiel mit den Gewerkschaften

- > PV's sind viel Schlagkräftiger wenn sie mit den Sozialpartnern zusammen arbeiten
- > Es besteht immer die Gefahr, dass sich die PV von den Gewerkschaften abgrenzen wollen, sich von den Gewerkschaften richtiggehend gestört fühlen. Das muss verhindert werden.
- > Idealerweise stellen daher die Gewerkschaften den grösseren Anteil an Mitgliedern
→ «Gute» Leute nominieren
- > So oder so muss dieses Zusammenspiel geschult werden und den PV Mitgliedern klargemacht werden:
Es sind unterschiedliche Rollen, aber nicht gegeneinander
- > PV machen **nie, nie, nie** Lohnverhandlungen oder gar GAV Verhandlungen!
- > Mitwirkung von PV und Sozialpartnern für alles «Übrige» regeln (Mitwirkungstabelle im GAV)

Eckwerte GAV 2018



- Kündigungsschutz von Personal- und Gewerkschaftsvertreter/innen
 - GAV 2013: relativer Schutz
 - **GAV 2018: umfassender Kündigungsschutz**
 - Gesetz: Schutz nur vor unbegründeten Kündigungen bzw. wegen Ausübung der Tätigkeit
- Freistellungen für Vorsitzende der Personalvertretung
 - GAV 2013: 20%
 - **GAV 2018: 20 bis 50% und autonome Verteilung des Zeitbudgets durch die Personalvertretung**
 - Gesetz: während der Arbeitszeit, aber nur wenn erforderlich und betrieblich möglich
- Freistellungen für Mitglieder der Personalvertretung
 - GAV 2013: 10 %
 - **GAV 2018: mind. 10%**
 - Gesetz: während der Arbeitszeit, aber nur wenn erforderlich und betrieblich möglich

Seriöse Arbeit / Konstanz /
Regelmässige Gespräche
mit dem mittleren
Management



Seriöse Arbeit / Konstanz / Regelmässige Gespräche mit dem mittleren Management

- > Aufbauarbeit über mehrere Jahre
- > Gefässe definieren und sich regelmässig mit dem Management und den HR Verantwortlichen treffen, nicht erst in «Krisensituationen»
- > Das schafft Vertrauen, man spricht offener miteinander und kann dadurch dann auch «Krisensituationen» viel besser bewältigen. «Köpfe kennen Köpfe»
- > Zwingend mitarbeiten in firmeninternen Gremien (Safety-Board, Mietersitzungen) und Arbeitsgruppen.
- > Wenn diese Mitarbeit nicht angeboten wird, diese von der Firma einfordern.
- > Teilnahme an Kaderanlässen, CEO Roadshows etc.

Sichtbarkeit / Kommunikation



Sichtbarkeit / Kommunikation

- Den Mitarbeitern und dem Management kommunizieren was man tut!
- Wir machen Standortbesuche an etwa 15 Standorten
- Wir versenden vierteljährlich einen Spotlight (E-Mail) mit den wichtigsten Botschaften an alle Mitarbeitenden. Und mit alle meinen wir alle. Diesen Spotlight erhalten ganz bewusst auch die Bereichsleiter.
- Eine gewisse Zeit für Eigenmarketing aufwenden
- Seit 2014 sprechen wir bei Swisscom von PV – Personalvertretung. Nicht mehr von Beko – Betriebskommission, weil wir keine Kommission des Betriebes sind!



Zusammenfassung Erfahrungen



Zusammenfassung

- > PV's nach Geschäftsbereichen wählen, ohne die Regionen zu vergessen, aber Fokus auf Bereiche
- > Ideale Grösse bilden. Zu grosse und zu kleine PV's vermeiden
- > Möglichst viele Gewerkschaftsmitglieder in PV's wählen lassen (Gewerkschaft muss also Wahlkampf organisieren!)
- > Sozialpartner und PV nicht auseinander dividieren lassen, sondern enge Zusammenarbeit anstreben → klare Rollentrennung. Gewerkschaft ist Eskalationsstelle.
- > «Köpfe kennen Köpfe». Kontinuierliche Meetings mit Management etablieren → Vertrauen schaffen
- > Mitarbeit in Gremien. Mitarbeit einfordern.
- > Die eigen Arbeit sichtbar machen. Auf die Mitarbeiter zugehen. Eigenmarketing betreiben.

Danke für Eure Aufmerksamkeit!

