

 **Arnold**
Infra Services

 **Baumeler**
Infra Services

 **Curea**
Infra Services

 **Arpe**
Infra Services

 **Hinni**
Infra Services


DUVOISIN GROUX
SYNERGIES EN RÉSEAUX


>> DG RAIL >>


elbatech

Mitwirkungskonzept
Personalkommission

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

Inhaltsverzeichnis

1	Definition und Organisation der Personalkommission	3
1.1	Definition Arbeitnehmer und Arbeitgeber	3
1.2	Vertretung der ArbeitnehmerInnen	3
1.3	Vertretung des Arbeitgebers	3
1.4	Zusammenarbeit Arbeitnehmer und Arbeitgeber	3
1.5	Stimm- und Wahlrecht	3
1.6	Schutz vor Benachteiligung	3
2	Stellung der PEKO	3
2.1	Vertrauensstellung	3
2.2	Information und Verschwiegenheit	4
2.3	Beratung durch Dritte	4
2.4	Freistellung und Auslagenentschädigung	4
2.5	Budget PEKO	4
2.6	Weiterbildung von Personalvertretern	4
3	Innerbetriebliche Mitwirkung	4
3.1	Zweck und Ziele der innerbetrieblichen Mitwirkung	4
3.2	Trägerin der Mitwirkungsfunktion	5
3.3	Mitwirkungsstufen und Sachbereiche	5
3.4	Umschreibung der Mitwirkungsstufen	5
3.4.1	Information	5
3.4.2	Mitsprache	5
3.4.3	Mitentscheidung	5
3.4.4	Selbstverwaltung	5
3.5	Sachbereiche und deren Mitwirkungsstufen	6
4	Zusammenarbeit der PEKO mit der Geschäftsleitung	9
4.1	Gespräche und Verhandlungen	9
4.2	Anträge an die Geschäftsleitung	9
4.3	Entscheidungsfindung	9
4.4	Informationen an die Belegschaft	9
5	Aufgaben der PEKO	9
5.1	Aufgaben des PEKO-Präsidenten	10
5.2	Aufgaben des Sekretärs	10
5.3	Aufgaben der Vertreter der Geschäftseinheiten	10
6	Sitzungen & Wahlen	10
6.1	Sitzungen	10
6.2	Zusammensetzung der PEKO-Mitglieder	10
6.3	Amtsperioden und Amtsdauer	11
6.4	Durchführung von Wahlen	11
6.4.1	Zeitpunkt der Wahlen der PEKO	11
6.4.2	Eröffnung des Wahlverfahrens (=Aufruf)	12
6.4.3	Wahlvorschläge und Wiederwahl	12
6.4.4	Wahlverfahren	12
6.4.5	Ermittlung und Bekanntgabe der Wahlergebnisse (Aushang Anschlagbrett)	12
6.4.6	Ergänzungswahlen innerhalb einer Amtsperiode	12
7	Mitgliedschaft in Dachverbänden	13
7.1	Verbände	13
7.1.1	VPE	13
8	Schlussbestimmung und Inkraftsetzung	13
8.1	Änderungen der innerbetrieblichen Mitwirkung	13
8.2	Inkraftsetzung	13

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

1 Definition und Organisation der Personalkommission

1.1 Definition Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Als ArbeitnehmerInnen gelten alle Mitarbeitenden der Arnold AG sowie ihrer Tochtergesellschaften, ausser der Geschäftsleitung sowie Vollunterschriftsberechtigte (d.h. mit Eintrag im Handelsregister).

1.2 Vertretung der ArbeitnehmerInnen

Die ArbeitnehmerInnen werden durch die Personalkommission (**PEKO**) vertreten. Die Organisation der PEKO der Arnold-Gruppe wird in diesem Dokument festgelegt.

Die Grundlage für die Arbeitnehmervertretung bildet das Mitwirkungsgesetz (Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben).

Link: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19930376/index.html>

1.3 Vertretung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist die Arnold AG sowie deren Tochtergesellschaften, vertreten durch die Geschäftsleitung (**GL**).

1.4 Zusammenarbeit Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Entsprechend den Grundsätzen und Regeln der innerbetrieblichen Mitwirkung, die in diesem Dokument festgelegt werden, erfolgt die Zusammenarbeit zwischen der GL und der PEKO in der Regel im Rahmen der PEKO-Sitzung. Eine Zusammenkunft der PEKO mit der GL hat mindestens drei Mal jährlich zu erfolgen.

1.5 Stimm- und Wahlrecht

Stimm- und wahlberechtigt bzw. wählbar sind Mitarbeitende, die am Wahltag in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis mit der Arnold AG stehen. Auch Lehrlinge sind stimm- und wahlberechtigt. Nicht stimm- und wahlberechtigt bzw. wählbar sind Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Unterschriftsberechtigte, die im Handelsregister der Arnold AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften eingetragen sind.

1.6 Schutz vor Benachteiligung

Mitarbeitende, welche Mitglied der PEKO bzw. Mitglied des Stiftungsrates der Pensionskasse BKW sind, dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter/in weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

2 Stellung der PEKO

2.1 Vertrauensstellung

Der Arbeitgeber und die PEKO arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

Die Mitglieder der PEKO haben eine Vertrauensstellung, die sie verpflichtet, die Anliegen der Mitarbeitenden nach bestem Wissen und Gewissen zu vertreten und auch das Wohl der Unternehmung mitberücksichtigen.

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

2.2 Information und Verschwiegenheit

Sie sind verpflichtet, über Informationen, die von der GL als vertraulich bezeichnet werden, und über persönliche Belange der Mitarbeitenden Verschwiegenheit zu bewahren. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Personalkommission bestehen.

2.3 Beratung durch Dritte

Die Personalvertreter dürfen sich als Unterstützung bei der Ausführung ihrer Aufgaben von Dritten (Verbände, Gewerkschaften, etc.) beraten lassen.

2.4 Freistellung und Auslagenentschädigung

- Den Personalvertretern wird für die pflichtgemäße Ausübung ihres Amtes die notwendige bezahlte Arbeitszeit zur freien Verfügung für ihre Aufgaben gewährt.
- Sie haben Anspruch auf Entschädigung der Spesen und Fahrkosten im Rahmen der Allgemeinen Anstellungsbedingungen (AAB).
- Die Mitglieder der PEKO werden zur Erledigung der anfallenden Aufgaben im Rahmen des Notwendigen von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Der Präsident und der Sekretär haben dabei Anspruch auf 10 Stellenprozent, die übrigen Mitglieder auf 5 Stellenprozent.
- Für zusätzlich erforderliche Arbeitszeit gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Anstellungsgrundlagen.

2.5 Budget PEKO

Das Budget der PEKO wird von der Arnold AG finanziert. An der letzten PEKO-Sitzung pro Kalenderjahr legt die PEKO der GL ein Budget für das kommende Jahr zur Genehmigung vor.

Der Verwendungszweck des Budgets ist grundsätzlich für Ausbildung von PEKO-Mitgliedern, Übersetzungen oder andere Kosten im Sinne der PEKO gedacht.

2.6 Weiterbildung von Personalvertretern

Die Mitglieder der Personalvertretung haben das Recht sich nach Bedarf weiterzubilden. Die Aus- und Weiterbildung ist vorgängig mit der GL abzusprechen (siehe Punkt 2.5 Budget PEKO).

Auf betriebliche Bedürfnisse ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.

Die Kosten und Spesen werden von der Unternehmung übernommen.

3 Innerbetriebliche Mitwirkung

3.1 Zweck und Ziele der innerbetrieblichen Mitwirkung

Geschäftsleitung, PEKO und Mitarbeitende der Arnold AG streben eine aufbauende und im gegenseitigen Interesse liegende Zusammenarbeit zur Erreichung folgender Ziele an:

- die Förderung der Mitarbeitenden und damit der Leistungsfähigkeit der Unternehmung,
- die persönliche Entwicklung und die Befriedigung in der Arbeit,
- die Mitverantwortung und Mitgestaltung im Betrieb,
- die Förderung des guten Betriebsklimas,
- die gerechte Behandlung der Mitarbeitenden.

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

3.2 Trägerin der Mitwirkungsfunktion

Die Geschäftsleitung und Vorgesetzte anerkennen die PEKO als alleinige Trägerin der innerbetrieblichen Mitwirkungsfunktionen. Geschäftsleitung und PEKO setzen sich die Förderung des gegenseitigen guten Einvernehmens und Vertrauens zum Ziel.

Der Kontakt und die gegenseitige Einflussnahme zwischen den Mitarbeitenden und der PEKO muss gewährleistet sein und wird in diesem Dokument umschrieben.

3.3 Mitwirkungsstufen und Sachbereiche

Die Mitwirkung der PEKO erfolgt im Rahmen der nachstehend umschriebenen Mitwirkungsstufen. Die aufgeführten Mitwirkungsstufen bilden die Basis für die Tätigkeit der PEKO. Zwingende gesetzliche Bestimmungen haben in jedem Fall Vorrang.

3.4 Umschreibung der Mitwirkungsstufen

3.4.1 Information

Die Geschäftsleitung und die PEKO orientieren sich gegenseitig über wichtige Beschlüsse, Ereignisse und Absichten. Information kann von beiden Seiten beantragt werden. Die Information soll situationsgerecht und in sinnvoller Form erfolgen. Information bedeutet das Recht auf frühzeitige und umfassende Orientierung, insbesondere über wichtige Änderungen, die die Gesamtheit oder einen massgeblichen Teil der Mitarbeitenden betreffen.

3.4.2 Mitsprache

Mitsprache bedeutet das Recht zur Stellungnahme der PEKO vor dem Entscheid der Geschäftsleitung und das Recht zur gegenseitigen Aussprache auf Wunsch der PEKO oder der Geschäftsleitung. Die Geschäftsleitung informiert die PEKO oder die Verhandlungsdelegation über den gefällten Entscheid und begründet diesen bei Abweichung von der Stellungnahme.

Die Mitsprache umfasst ebenfalls das Recht, Vorschläge und Anträge zu unterbreiten.

3.4.3 Mitentscheidung

In Organen und Kommissionen bedeutet Mitentscheidung das Recht, im Rahmen der geltenden Statuten bzw. Reglemente bei Entscheidungen mit voller Stimme mitzuwirken. Ausserhalb dieser Organe und Kommissionen bedeutet Mitentscheidung, dass Entscheide nur mit Zustimmung sowohl der PEKO als auch der Geschäftsleitung getroffen werden. Die Zustimmung verpflichtet beide Partner, den Entscheid zu vertreten.

3.4.4 Selbstverwaltung

Die Selbstverwaltung bedeutet das Recht, im Rahmen der bestehenden Richtlinien in eigener Kompetenz und Verantwortung zu entscheiden und die Angelegenheit selbständig zu erledigen.

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

3.5 Sachbereiche und deren Mitwirkungsstufen

	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG	VERANTWORTLICHER SOZIALPARTNER
1 Änderung von Reglementen und Weisungen					
Anstellungsgrundlagen (z.B. AAB, etc.)		X			Sozialpartner
Spesenreglement		X			
2 Änderung des Mitwirkungskonzepts			X		
3 Arbeitszeit					
Arbeitszeit und Vorholregelung:					
- Wöchentliche Arbeitszeit		X			
- Tägliche Arbeitszeit		X			
- Vorholregelung		X			
Verschiebung der Rahmenzeiten		X			
Verschiebung der Tages-, Abendarbeitszeit			X		
Jahresarbeitszeit		X			
Gleitzeit-Reglement		X			
Arbeiten ausserhalb der Normalarbeitszeit		X			
Reisezeit		X			
Ruhe- und Feiertagsregelung		X			
Pausenregelung		X			
	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG	VERANTWORTLICHER SOZIALPARTNER
4 Ferien und Urlaub					
Ferien		X			

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

Urlaubsregelungen		X			
-------------------	--	---	--	--	--

5 Entlohnung und Zulagen

Lohnsystem		X			
- Generelle Realloohnerhöhung		X			Sozialpart- ner
- Teuerungsausgleich		X			Sozialpart- ner
- Erfolgsbeteiligungssystem		X			
Zulagen und Entschädigungen		X			
Treueprämie		X			

6 Personalführung und -förderung

Führungsgrundsätze (Leitbild int. Zusammenarbeit und Führung)	X				
System der Mitarbeiter-Beurteilung	X				
Arbeitsplatzbewertung (Hierarchie und Stellenstruktur)		X			
Aus- und Weiterbildung der PEKO			X		
Interne Kommunikation aus der PEKO			X		
Vorschlagswesen			X		

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG	VERANTWORTLICHER SOZIALPARTNER
7 Personalmutationen und Beschwerden					
Rekurse bei Entlassungen, Versetzungen		X			
Massnahmen zur Straffung des Personalbestandes: z.B. Richtlinien für Entlassungen aus wirtschaftl. Gründen		X			Sozialpartner
Massenentlassungen, Sozialpläne		X			Sozialpartner
8 Betriebliche Umstrukturierungen					
- im Unternehmensbereich	X				
- im innerbetrieblichen Bereich		X			
9 Soziale Institutionen					
Pensionskasse / Sparversicherungen: innerbetriebliche Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeiterschaft, unter Berücksichtigung der entsprechenden Pensionskassenstatuten:					
- zur Erhöhung der Mitarbeiterbeiträge	X				
- zur Reduktion der Versicherungsleistungen	X				
- zu den übrigen Bestimmungen		X			
Übrige Personalversicherungen		X			
Fürsorgewesen und Sozialberatung		X			
10 Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten			X		
11 Arbeitsplatz					

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

- Arbeitsplatzgestaltung		X			
- Sanitäre Einrichtungen, Aufenthaltsräume, Verpflegungsräume		X			

12 Warenvermittlung und Vergünstigungen

- Privatbezüge über Materialverwaltung		X			
--	--	---	--	--	--

4 Zusammenarbeit der PEKO mit der Geschäftsleitung

4.1 Gespräche und Verhandlungen

Gespräche und Verhandlungen werden seitens der Geschäftsleitung mit den von ihr delegierten Vertretern und seitens der PEKO mit einem Ausschuss oder mit der gesamten PEKO geführt.

Angelegenheiten, die nur einen Teil des Personals betreffen und nicht von allgemeiner Bedeutung sind, können von einer Delegation von PEKO-Mitgliedern direkt mit den Vertretern der Geschäftsleitung besprochen werden.

Angelegenheiten, die nur eine Geschäftseinheit betreffen und ausschliesslich in deren Kompetenzbereich fallen, können von den Personalvertretern dieser Einheit unter Einbezug von Human Resources direkt mit der betreffenden Leitung behandelt werden.

Handelt es sich um Angelegenheiten, die Auswirkungen auf mehrere Geschäftseinheiten haben, ist die Koordination durch die Beteiligten sicherzustellen.

4.2 Anträge an die Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung nimmt zu den Anträgen der PEKO innerhalb angemessener Frist Stellung. Anträge erfolgen in aller Regel schriftlich.

4.3 Entscheidungsfindung

Entscheidungen werden durch Konsensfindung der beiden Parteien erreicht. Die Entscheidungsgewalt der GL innerhalb der Arnold-Gruppe bleibt gewahrt.

4.4 Informationen an die Belegschaft

Die Informationen aus der PEKO an die Belegschaft erfolgt in aller Regel schriftlich via E-Mail und in Form eines Aushangs welcher in den Geschäftseinheiten ausgehängt wird.

Die darin enthaltenen Informationen werden durch die Geschäftsleitung freigegeben.

5 Aufgaben der PEKO

Die PEKO fördert die guten Beziehungen und die konstruktive Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Alle Mitglieder setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Die Aufgaben innerhalb der PEKO sind wie folgt geregelt:

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

5.1 Aufgaben des PEKO-Präsidenten

- Einberufung, Teilnahme, bzw. Leitung der PEKO-Sitzungen
- Gesprächspartner der Geschäftsleitung für vertraulich zu behandelnde persönliche Angelegenheiten von einzelnen Mitarbeitenden
- Ausarbeitung von Anträgen an die GL
- Entgegennahme, Vertretung und Einbringung von Anträgen von Mitarbeitenden
- Orientierung der PEKO über alle direkt geführten Verhandlungen unter Wahrung der notwendigen Vertraulichkeit
- Bei Abwesenheit, direkter Betroffenheit oder auf Wunsch eines Betroffenen wird der Präsident durch den Vizepräsidenten vertreten (d.h. tritt in den Ausstand)

5.2 Aufgaben des Sekretärs

- Terminliche Organisation der PEKO-Sitzungen
- Teilnahme und Protokollführung an PEKO-Sitzungen
- Ausarbeitung von Anträgen an die GL
- Entgegennahme, Vertretung und Einbringung von Anträgen von Mitarbeitenden (Bereich Administration)
- Verfassung und Kommunikation von Informationen an die Belegschaft
- Durchführung der Wahlen
- Vorbereiten Budget PEKO und Abgabe an GL
- Organisation von Kursen und Schulungen für PEKO-Mitglieder Allgemeine Sekretariatsarbeiten im Sinne der PEKO

5.3 Aufgaben der Vertreter der Geschäftseinheiten

- Teilnahme an PEKO-Sitzungen
- Ausarbeitung von Anträgen an die GL
- Entgegennahme, Vertretung und Einbringung von Anträgen aus der Geschäftseinheit

6 Sitzungen & Wahlen

6.1 Sitzungen

Die PEKO trifft sich je nach Bedarf drei bis vier Mal pro Jahr für reguläre Sitzungen.

Zum zweiten Teil der Sitzung kommt jeweils eine Delegation der Geschäftsleitung sowie der HR-Leitung hinzu, um die eingegangenen Anträge zu diskutieren.

An der regulären PEKO-Sitzung werden folgende Traktanden behandelt:

- Organisation (Ein-, Austritte)
- Pendenzen / Anträge
- Informationen aus der GL
- Sicherheit

Kann ein PEKO-Mitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so ist es verpflichtet, sich frühzeitig beim Präsidenten abzumelden.

6.2 Zusammensetzung der PEKO-Mitglieder

Die Mitarbeitenden jeder Geschäftseinheit oder Tochtergesellschaft wählen aus ihrer Mitte in einer brieflichen Abstimmung deren Vertreter in die PEKO.

Die Durchführung der Wahlen ist im Kapitel 6.4 geregelt. Zurzeit ergibt sich folgender Verteilschlüssel, der zukünftig jeweils sinngemäss angewandt bzw. angepasst werden sollte:

- Je Geschäftseinheit oder Tochtergesellschaft 1 Arbeitnehmervertreter
- Zentrale Dienste / Administration 1 Arbeitnehmervertreter
= Funktion Sekretärin/ Sekretärs

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

Eine allfällige notwendige Anpassung des Verteilschlüssels fällt in die Kompetenz der PEKO. Der Vorstand konstituiert sich selbst, d.h. er bestimmt aus seiner Mitte mindestens den Präsidenten, Vizepräsidenten und Sekretär; ebenso kann er weitere Ressorts bilden.

6.3 Amtsperioden und Amtsdauer

Eine Amtsperiode des Präsidenten, Vizepräsidenten und Sekretärs und der weiteren Mitglieder der PEKO beträgt drei Jahre und dauert jeweils vom 1. Januar bis 31. Dezember.

Nach Ablauf der Amtsperiode sind Neuwahlen nicht zwingend. Die Amtszeit gewählter Mitglieder verlängert sich nach Ablauf der drei Jahre jeweils um ein weiteres Jahr, bis zu deren Demission oder Neuwahlen.

Neuwahlen finden statt in folgenden Fällen:

- PEKO-Mitglied kündigt seine Arbeitsstelle (Austritt)
- PEKO-Mitglied demissioniert sein Amt
- Mitarbeiter aus GE will selber in der PEKO mitwirken und stellt sich zur Wahl.

6.4 Durchführung von Wahlen

Die Vorbereitung und die Durchführung der Wahlen obliegen dem Sekretär. Der Sekretär bestimmt pro Wahl drei Mitarbeitende (keine Mitglieder der PEKO) für das Wahlbüro. Das Wahlbüro ist für die Auszählung der Stimmen zuständig.

6.4.1 Zeitpunkt der Wahlen der PEKO

Die dreijährige Amtsperiode läuft vom 1. Januar bis 31. Dezember.

Demissionen sollten spätestens bis am 15. September vor Ablauf der dreijährigen Amtsperiode dem Präsidenten und dem Sekretär bekanntgegeben werden. Nach Ablauf der dreijährigen Amtsperiode wird die Amtszeit jeweils um ein Jahr verlängert. Demissioniert werden kann jeweils bis spätestens 15. September, per Ende des jeweiligen Jahres.

Wahlen müssen bis spätestens Ende November abgeschlossen sein.

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

6.4.2 Eröffnung des Wahlverfahrens (=Aufruf)

Die Eröffnung des Wahlverfahrens erfolgt durch Beschluss des Wahlbüros und wird durch Aushang bekanntgegeben. Dieser soll enthalten:

- Demissionen
- Übersicht der durchzuführenden Wahlen
- Einladung an die Stimmberechtigten, innert einer dreiwöchigen Nominationsfrist Wahlvorschläge schriftlich einzureichen

6.4.3 Wahlvorschläge und Wiederwahl

- Mitglieder der PEKO, die nicht demissioniert haben, gelten als vorgeschlagen.
- Wenn die bisherigen Amtsinhaber sich wieder für eine Amtsperiode zur Verfügung stellen, sind sie nach Ablauf der Nominationsfrist wiedergewählt, sofern keine zusätzlichen KandidatInnen vorgeschlagen wurden.
- Gibt es Demissionierende, so wird das Wahlverfahren durchgeführt.
- Die vorgeschlagene KandidatIn hat sich schriftlich (E-Mail, Brief) bereitzuerklären, eine allfällige Wahl anzunehmen.
- Nach Prüfung und Bereinigung der Wahlvorschläge durch das Wahlbüro werden diese, zusammen mit dem Wahltermin, mindestens 3 Wochen vor der Wahl durch Anschlag bekanntgegeben.
- Hat ein Mitglied der PEKO demissioniert und werden nicht genügend Vorschläge eingereicht, so sind die bisherigen Mandatsinhaber verpflichtet, geeignete KandidatInnen vorzuschlagen. Sofern sich auch so kein Kandidat finden lässt, bleibt der Posten unbesetzt und die betroffene GE hat keinen Vertreter mehr in der PEKO.

6.4.4 Wahlverfahren

- Sämtliche Wahlen finden in geheimer Abstimmung im Rahmen einer brieflichen Abstimmung statt.
- Die Wahlen beschränken sich auf die in den bereinigten Wahlvorschlägen aufgeführten KandidatInnen.
- Das Wahlbüro stellt jedem Wahlberechtigten spätestens 14 Tage vor dem ersten Wahltag ein auf seinen Namen lautendes Stimmcouvert sowie den Wahlzettel zu:
 - Wahlzettel, handschriftlich ausgefüllt, in neutralem, verschlossenem Couvert;
 - Stimmcouvert (separat).

6.4.5 Ermittlung und Bekanntgabe der Wahlresultate (Aushang Anschlagbrett)

Das Wahlbüro zählt unmittelbar nach Abschluss der Wahlen die Stimmen aus. Es entscheidet über die Gültigkeit der Wahlzettel.

Für das Zustandekommen der Wahlen entscheidet das relative Mehr. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Das Wahlergebnis wird durch das Wahlbüro bekannt gegeben und den Sekretariaten in den Geschäftseinheiten als Aushang zugestellt.

6.4.6 Ergänzungswahlen innerhalb einer Amtsperiode

Das vorliegende Reglement gilt sinngemäss auch für Ergänzungswahlen innerhalb einer Amtsperiode bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitgliedes der PEKO.

Mitwirkungskonzept der Personalkommission Arnold-Gruppe

7 Mitgliedschaft in Dachverbänden

7.1 Verbände

Die PEKO kann mit Einverständnis der Geschäftsleitung die Mitgliedschaft in Verbänden erwerben.

7.1.1 VPE

Die PEKO ist Kollektivmitglied im Dachverband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft (VPE).

Die Mitgliederbeiträge werden von der Unternehmung getragen.

8 Schlussbestimmung und Inkraftsetzung

8.1 Änderungen der innerbetrieblichen Mitwirkung

Änderungen der Regelungen der innerbetrieblichen Mitwirkung bedürfen sowohl der Zustimmung der Geschäftsleitung als auch der PEKO.

8.2 Inkraftsetzung

Im Verlauf des Jahres 2019 wurde dieses Dokument (Stand November 2002) durch eine Arbeitsgruppe der PEKO vollumfänglich überarbeitet und den heutigen Gegebenheiten im Betrieb angepasst.

Im Januar 2020 wurde das vorliegende Mitwirkungskonzept von der Geschäftsleitung der Arnold AG genehmigt und in Kraft gesetzt.

Wangen an der Aare, 4. November 2022

Arnold-Gruppe

Vertreter der Personalkommission

Rahel Ackermann
Präsidentin

Frank Näf
Vize-Präsident

Geschäftsleitung

Stefan Iseli
Geschäftsführer/CEO Arnold AG

Human Resources

Marlotte Faoro
Leiterin Human Resources