



ALLES

was Sie wissen müssen

**Ihre
Arbeit im
Detailhandel**



Wer ist Syna?

Syna ist mit rund 60000 Mitgliedern die zweitgrösste Allbranchengewerkschaft der Schweiz. Wir sind interprofessionell, gesamtschweizerisch tätig und parteipolitisch unabhängig. Unserer Arbeit liegen Werte wie Demokratie und faire Sozialpartnerschaft zugrunde. Syna ist offen für alle, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht oder Alter.

Wir vertreten die Bedürfnisse und Forderungen der Angestellten. Dabei sind wir stets darum bemüht, unsere Ziele wenn möglich auf dem Verhandlungsweg zu erreichen. Unser wichtigstes Instrument, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, sind Gesamtarbeitsverträge (GAV). Wir setzen uns aber auch für Arbeitnehmende ein, die keinem GAV unterstehen.

Wir sind ein starker Sozialpartner, der die Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber Wirtschaft und Staat vertritt. **Zählen Sie auf uns!**



Wozu diese Broschüre?

Diese Broschüre zeigt Ihnen Ihre Rechte auf – damit Sie sich gegenüber Ihrem Arbeitgeber dafür wehren können. Sie finden darin die wichtigsten Grundinformationen sowie weiterführende Links, falls Sie noch mehr erfahren wollen.

Diese Broschüre soll Hilfe zur Selbsthilfe sein – sie basiert auf gesetzlichen Regelungen und beispielhaften Informationen. Wir wissen, dass die Realität oft anders, komplizierter ist. Wenden Sie sich deshalb an uns, wenn Ihnen nicht klar ist, wie Sie zu Ihrem Recht kommen können.

Inhalt

	SEITE
Meine Arbeitszeit	9
Was ist Arbeitszeit?	9
Zeiterfassung	10
Arbeitsplan	11
Arbeit auf Abruf	13
Überstunden und Überzeit	15
Pausen	18
Ferien und Ferienzuschlag	19
Feiertage	20
Meine Freizeit	21
Teilzeitarbeit.....	21
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	23
Schwangerschaft und Stillzeit	25
Urlaub für Betreuungspflichten	27
Meine Rechte	29
Einzelarbeitsvertrag	29
Kassenfehlbestände	30

	SEITE
Überwachung und Persönlichkeitsschutz	31
Sexuelle Belästigung und Mobbing	33
Arbeitskleidung.....	35
Mein Lohn	37
Wie viel Lohn ist angemessen?	37
13. Monatslohn und Gratifikation.....	39
Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit.....	40
Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	42
Lohn- und Chancengleichheit	43
Meine Gewerkschaft Syna	46
Unser Instrument: Gesamtarbeitsverträge	46
Unsere Forderungen für den Detailhandel.....	47
Mitglied werden.....	49
Links und Hinweise	50



Meine Arbeitszeit

WAS IST ARBEITSZEIT?

Das Gesetz definiert: Arbeitszeit ist die Zeit, während der die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen müssen. Die Arbeitszeit ist also nicht eine bestimmte Tätigkeit oder die physische Anwesenheit. Sie ist die Zeit, während der die Arbeitskraft der oder des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, Ihnen jegliche Tätigkeit, die Sie im Betrieb leisten, als Arbeitszeit anzurechnen. Dazu gehören auch Vorbereitungen vor und Aufräumarbeiten nach dem eigentlichen Einsatz im Betrieb. Der Kassenabschluss zum Beispiel gehört immer zur Arbeitszeit.



Da die Arbeitszeit die Grundlage für die Entlohnung bildet, sind klare Abmachungen darüber unabdingbar. Die Arbeitszeit muss transparent und exakt erfasst werden.

ZEITERFASSUNG

Im Grundsatz gilt: Alle Arbeiten müssen bezahlt werden. Deshalb ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit seiner Angestellten zu dokumentieren. Unternehmen müssen demnach in der Lage sein, die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit ihrer Angestellten nachweisen zu können. Zudem müssen die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage sowie Lage und Dauer der Pausen dokumentiert werden.

Die Arbeitnehmenden müssen mit den erfassten Arbeitsstunden einverstanden sein. Nachträgliche Korrekturen durch den Arbeitgeber sind nur dann zulässig, wenn die oder der betroffene Arbeitnehmende ausdrücklich damit einverstanden ist.



Sollte Ihr Arbeitgeber keine Zeiterfassung führen, können Sie ihre Arbeitszeit selber schriftlich erfassen. Dies kann als Beweismittel bei späteren Rückforderungen dienen.



Der Arbeitsplan ist keine Zeiterfassung! Arbeitspläne werden im Voraus erstellt, die Zeiterfassung bildet die effektiv gearbeiteten Stunden ab.

ARBEITSPLAN

Für Arbeitnehmende, die unregelmässige Arbeitseinsätze leisten, ist eine frühzeitige und verlässliche Planung der Arbeitszeit wichtig, damit sie auch weitere zum Alltag gehörende Verpflichtungen wahrnehmen können.

Freitag
Friday
Vendredi

4

11

12

18

19

21

20

Das Gesetz sieht vor: Arbeitspläne müssen zwei Wochen im Voraus bekannt sein. Diese Frist darf nur bei zwingenden Gründen verkürzt werden, zum Beispiel bei unvorhergesehenen Absenzen oder bei Arbeitsaufwand, der nicht planbar ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplan an einem Anschlagbrett oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben.



Beim Erstellen der Arbeitspläne muss der Arbeitgeber die Meinung der Arbeitnehmenden berücksichtigen. Sie dürfen und sollen also bei der Festlegung der Arbeitszeiten und Arbeitspläne mitwirken – insbesondere dann, wenn Arbeitseinsätze in der Nacht oder am Sonntag stattfinden.



Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht wie im Arbeitsplan abgemacht Arbeit anbieten kann, kommt der Arbeitgeberverzug zum Tragen: Trotz nicht geleisteter Arbeit ist der Lohn geschuldet. In diesem Fall ist es wichtig, dass Sie dem Arbeitgeber Ihre Arbeitskraft von sich aus anbieten und mögliche Arbeiten vorschlagen. So können allfällige Missverständnisse geklärt werden.

ARBEIT AUF ABRUF

In vielen Teilzeit-Arbeitsverträgen sind Pensum und Arbeitszeit nicht geregelt. Es ist nur festgelegt, dass die Einsätze des oder der Arbeitnehmenden nach Bedarf des Betriebs erfolgen. Oft sind das unregelmässige Einsätze von kleinem Umfang. Wenn die Arbeit regelmässig zugeteilt wird, entsteht daraus ein Recht auf Arbeit (siehe auch Kapitel «Teilzeitarbeit»).

Auch bei Arbeit auf Abruf besteht ein Recht auf Ferien! Bei schwankendem Pensum wird der Lohn während der Ferien meist anhand des Durchschnittslohns der letzten zwölf Monate berechnet. Bei Anstellungen im Stundenlohn gelten die üblichen Ferienzuschläge (siehe auch Kapitel «Ferien und Ferienzuschlag», «Feiertage»).



Bei Arbeit auf Abruf muss der Arbeitgeber keine Mindesteinsatzdauer garantieren. Es lohnt sich daher, im Einzelarbeitsvertrag nebst Lohn, Arbeitsort, Ankündigungsfrist und Mindestpensum auch eine Mindestdauer pro Einsatz zu vereinbaren.



ÜBERSTUNDEN UND ÜBERZEIT

Das Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Überstunden und Überzeit. Diese beiden Kategorien sollten nicht verwechselt werden:

Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt in Grossunternehmen 45, in kleinen Betrieben 50 Stunden.

Überstunden sind die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus, aber noch im Rahmen der Maximalarbeitszeit, geleistet werden. Überstunden müssen geleistet werden, wenn diese für den Betrieb nötig sind und wenn sie dem Arbeitnehmenden zugemutet werden können. Wichtig ist, dass die Ruhezeiten auch bei Überstunden immer eingehalten werden müssen.

Geleistete Überstunden können zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Wird auf eine solche Zeitkompensation verzichtet, können sie auch ausbezahlt werden. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber der oder dem Arbeitnehmenden grundsätzlich einen Lohnzuschlag von 25 Prozent, dieser kann durch eine schriftliche Vereinbarung explizit ausgeschlossen werden.

Wenn die Maximalarbeitszeit überschritten wird, beginnt die **Überzeit**, also in Grossunternehmen ab der 46., in kleinen Betrieben ab der 51. gearbeiteten Wochenstunde. Falls Überzeit entsteht, muss sie innert nützlicher Frist kompensiert werden. Andernfalls muss sie mit 25 Prozent Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Dieser Zuschlag kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.



Meistens gibt es im Gesamtarbeitsvertrag oder im Einzelarbeitsvertrag Regelungen, die den Zuschlag für Überstunden regeln oder aber ausschliessen.





PAUSEN

Arbeitnehmende müssen sich in vernünftigen Abständen ausruhen und verpflegen können. Das Arbeitsgesetz legt die Anzahl Arbeitsstunden fest, bei denen eine Pause von bestimmter Länge einzulegen ist:

- ab 5,5 Stunden Arbeitszeit: mindestens eine Viertelstunde Pause
- ab 7 Stunden Arbeitszeit: mindestens eine halbe Stunde Pause
- ab 9 Stunden Arbeitszeit: mindestens eine Stunde Pause

Da die Pause nicht als Arbeitszeit gilt, können Arbeitnehmende frei über diese Zeit verfügen. Sie müssen den Arbeitsplatz in dieser Zeit verlassen können. Wenn dies nicht gewährleistet ist, gilt die Pause nicht als echte Pause, sondern als bezahlte Arbeitszeit und muss entsprechend entlohnt werden.

Pausen dürfen nicht zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit genommen werden, denn der eigentliche Zweck der Pause ist die Erholung und die Verpflegung. Dieser gilt nur dann als erfüllt, wenn die Pausen ungefähr in die Mitte der Arbeitszeit fallen.



Wenn Ihr Arbeitsplatz kein Tageslicht hat, müssen Sie bei der Pause mindestens die Möglichkeit haben, kurze Gänge ins Freie zu unternehmen. Falls dies nicht gewährleistet ist, müssen Sie am Vor- und am Nachmittag dafür zusätzlich die Möglichkeit erhalten.

FERIEN UND FERIENZUSCHLAG

Jede und jeder Arbeitnehmende hat unabhängig vom geleisteten Pensum das Recht auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben sogar Anrecht auf fünf Wochen Ferien pro Jahr.

Viele Arbeitgeber gewähren in Gesamtarbeitsverträgen oder Einzelarbeitsverträgen mehr als die gesetzlichen Mindestferien, vor allem für ältere Arbeitnehmende.

Angestellte im Stundenlohn haben Anrecht auf einen Ferienzuschlag. Dieser muss explizit auf dem Lohnausweis aufgeführt werden, ansonsten gilt er als nicht gewährt und kann nachgefordert werden.

Grundwerte für die Berechnung des Ferienzuschlags:

- 1 Tag Ferien pro Jahr: 0.39 Prozent
- 4 Wochen Ferien pro Jahr: 8.33 Prozent
- 5 Wochen Ferien pro Jahr: 10.64 Prozent
- 6 Wochen Ferien pro Jahr: 13.04 Prozent

FEIERTAGE

Jede und jeder Arbeitnehmende hat zusätzlich zu den Ferien das Recht auf eine Mindestanzahl bezahlter gesetzlicher Feiertage. Diese sind kantonal geregelt und unterscheiden sich von Region zu Region. Es empfiehlt sich, die gesetzlichen Feiertage für den Arbeitsort zu kennen.



Die geltenden Feiertage für sämtliche Kantone finden Sie im Internet, zum Beispiel auf der privaten Website www.feiertagskalender.ch (siehe Kapitel «Links und Hinweise»).

Meine Freizeit

TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit bietet Ihnen Chancen: Sie können Beruf, Familie und Freizeit – zum Beispiel für Weiterbildung – besser vereinbaren.

Teilzeitarbeit birgt aber auch Risiken: Wer Teilzeit arbeitet, läuft oft Gefahr, zu flexibel zu arbeiten – mit unregelmässigen Arbeitszeiten und mehr Überstunden. Teilzeitarbeit bringt oft schlechtere Renten mit sich und kann die Karriere behindern.

Bei einem kleinen Pensum kann die Einzahlung in die Pensionskasse teilweise nicht gesichert sein, denn es gibt eine Mindestverdienst-Grenze. Wenn Sie die Mindestgrenze wegen mehreren Anstellungen erreichen, können Sie die Aufnahme in eine Pensionskasse aktiv einfordern!

Weitere Infos auf der Webseite des Bundesamtes für Sozialversicherungen (Informationen für Versicherte): www.bsv.admin.ch



Wenn Sie in einem Pensum unter acht Stunden pro Woche arbeiten, sind Sie nicht automatisch durch den Arbeitgeber gegen Nichtberufsunfälle versichert. In diesem Fall müssen Sie privat eine entsprechende Versicherung abschliessen.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Damit Freizeit und Arbeitszeit unter einen Hut gebracht werden können, braucht es klare Abmachungen mit dem Arbeitgeber. Wichtig ist, dass auch unregelmässige Arbeitseinsätze planbar sind. Dazu gehört eine möglichst frühe Bekanntgabe der Arbeitspläne. Das Gesetz sieht eine Frist von mindestens zwei Wochen dafür vor. Ist der Arbeitsplan erstellt, so kann dieser nur aus zwingenden Gründen geändert werden (siehe auch Kapitel «Arbeitsplan»).



Klären Sie vor Stellenantritt ab, wie früh die Arbeitspläne bekannt gegeben werden und wie regelmässig ihre Einsätze sein können. Viele Arbeitgeber sind bereit, individuelle Abmachungen zu treffen.



In der Schweiz sind die Ladenöffnungszeiten von Kanton zu Kanton und von Ort zu Ort verschieden. Achten Sie deshalb gut auf Ihre möglichen Arbeitszeiten (siehe auch Kapitel «Unsere Forderungen»).



SCHWANGERSCHAFT UND STILLZEIT

Schwangere und stillende Frauen sind durch das Gesetz besonders geschützt. Es gibt eine ganze Reihe von Bestimmungen, an die sich Arbeitgeber halten müssen.

Die wichtigsten davon:

- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden und keinesfalls mehr als neun Stunden täglich arbeiten, Überstunden sind verboten.
- Bei hauptsächlich im Stehen zu verrichtender Tätigkeit haben schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat das Recht auf mehr Pausen und längere Ruhezeiten.
- Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken. Der Arbeitgeber muss eine entsprechende Tätigkeit anbieten. Sollte dies nicht möglich sein, sind schwangere Frauen freigestellt und bekommen 80 Prozent des Lohnes bis zur Geburt.
- Stillzeit: Stillenden Müttern werden bis zu einem Jahr nach der Geburt bezahlte Stillpausen gewährt.

- Schwangerschaftsurlaub: Gesetzlich vorgeschrieben sind 14 Wochen bei 80 Prozent des Lohnes. Viele Gesamtarbeitsverträge sehen einen höheren Ansatz vor, beispielsweise 16 Wochen mit 100 Prozent Lohn.

Alle wichtigen Informationen zum Thema:

www.mamagenda.ch



Väter erhalten leider noch keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Bei der Geburt ihres Kindes haben sie lediglich Anrecht auf einen freien Tag. Einzelne Gesamtarbeitsverträge schreiben aber einen Urlaub vor. Syna setzt sich politisch für einen sinnvollen Vaterschaftsurlaub ein (siehe auch Kapitel «Unsere Forderungen»).

URLAUB FÜR BETREUNUNGSPFLICHTEN

Angestellte mit Betreuungspflichten verfügen zwar über einen besonderen gesetzlichen Schutz, dieser ist aber eher offen formuliert. Das Gesetz besagt lediglich, dass bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen ist. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.



Der Arbeitgeber muss Ihnen zur Betreuung Ihrer kranken Kinder die notwendige Zeit bis zu drei Tagen freigeben, und zwar pro Krankheitsfall. Dafür müssen Sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen.

Viele weitere nützliche und wichtige Informationen rund um das Thema Arbeit und Betreuungspflichten:
www.info-workcare.ch



Meine Rechte

EINZELARBEITSVERTRAG

Der Einzelarbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Er unterliegt keinen Formvorschriften und kann – mit Ausnahme des Lehrvertrags – auch mündlich abgeschlossen werden. Allerdings ist es für beide Seiten von grossem Vorteil, wenn ein schriftlicher Vertrag erstellt wird.

Es empfiehlt sich, folgende Eckdaten darin festzuhalten:

- Lohn
- wöchentliche Arbeitszeit
- Lohn bei Krankheit und Unfall
- Ferien
- Kündigungsfristen
- 13. Monatslohn
- Arbeitsort



Achten Sie darauf, dass der Einzelarbeitsvertrag einen Arbeitsort nennt. Dies ist wichtig, denn Arbeitswege vom Arbeitsort zu einem weiter entfernten Ort gelten als bezahlte Arbeitszeit.

KASSENFEHLBESTÄNDE

Will der Arbeitgeber einen Kassenfehlbestand der oder dem Arbeitnehmenden in Rechnung stellen, so muss er eine Schuld nachweisen können. Benutzen beispielsweise mehrere Personen dieselbe Kasse, kann niemandem die Schuld zugewiesen werden, und die Arbeitnehmenden müssen nicht für den Schaden aufkommen.



Diebstahl berechtigt den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung. Der Diebstahl muss aber nachgewiesen werden, ein blosser Verdacht reicht nicht aus.



Viele Arbeitgeber führen regelmässige Taschenkontrollen durch. Dafür gibt es rechtliche Grundlagen, die zwingend eingehalten werden müssen (siehe auch Kapitel «Überwachung und Persönlichkeitsschutz»).

ÜBERWACHUNG UND PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

Will ein Arbeitgeber seine Angestellten bei einem Missbrauchsverdacht überwachen, dann muss er diese in einem Nutzungs- und Überwachungsreglement präzise darüber informieren: Wie und zu welchem Zweck wird überwacht und ausgewertet? Der Arbeitgeber muss zudem nachweisen, dass ein Missbrauchsvorwurf nicht durch ein anderes Vorgehen, das weniger stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden eingreift, geklärt werden kann. Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich zur Überwachung des Verhaltens dienen, sind illegal.

Ist eine regelmässige Taschenkontrolle im Einzelarbeitsvertrag festgelegt, dann ist diese, in Massen durchgeführt, auch zulässig. Der Ablauf der Kontrollen ist gesetzlich reglementiert. Sie dürfen nur im Beisein und mit Einverständnis der Besitzerinnen und Besitzer erfolgen, eine externe Person darf dazu beigezogen werden. Erfolgt die Taschenkontrolle ohne Einverständnis, muss die Polizei dazu gerufen werden.



Unterschreiben Sie das Protokoll einer Taschenkontrolle nicht gleich vor Ort. Sie können dieses mit nach Hause nehmen und in Ruhe noch einmal durchlesen.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist leider nach wie vor ein Thema. Diese ist klar strafbar und in verschiedenen Gesetzen geregelt. So definiert beispielsweise das Obligationenrecht in Artikel 328 Folgendes: «Der Arbeitgeber (...) muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Zu Mobbing am Arbeitsplatz gibt es leider keine gesetzlichen Regelungen. Trotzdem können Sie sich dagegen wehren.

Wichtige Informationen zum Thema und zum Umgang mit Mobbing auf der Seite des Staatssekretariats für Wirtschaft (Kapitel «Arbeit/Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz»):

www.seco.admin.ch



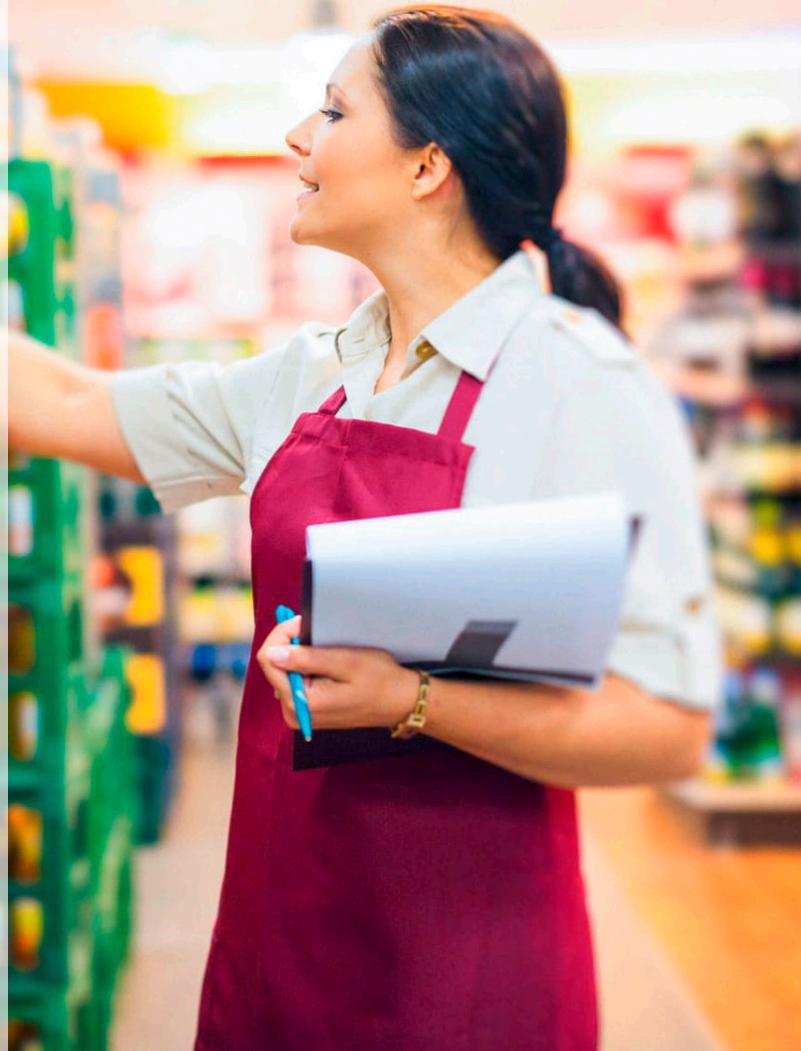
Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, ein belästigungsfreies Klima zu schaffen. Wenn Sie sich im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses sexuell belästigt fühlen, haben Sie das Recht, sich zu wehren.

ARBEITSKLEIDUNG

Der Arbeitgeber darf verlangen, dass am Arbeitsplatz bestimmte Arbeitskleidung getragen wird. Handelt es sich dabei um Schutzkleidung oder Kleidung, die nicht auch privat getragen werden kann, so muss der Arbeitgeber für die Anschaffung aufkommen, ebenso ist er für die Reinigung verantwortlich.



Wenn Sie Ihre Arbeitskleidung privat waschen, muss der Arbeitgeber Ihnen dies vergüten.



Mein Lohn

WIE VIEL LOHN IST ANGEMESSEN?

Schweizweit gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Als angemessene Mindestlöhne gelten:

- ungelerntes Personal: pro Monat 4100 Franken, 23.00 Franken pro Stunde*
- 2-jährige Lehre: pro Monat 4200 Franken, 23.60 Franken pro Stunde*
- 3-jährige Lehre: pro Monat 4350 Franken, 24.45 Franken pro Stunde*

* Ohne Ferien- und Feiertagszuschlag, ohne 13. Monatslohn, berechnet mit 41-Stunden-Woche.

Mit wachsender Berufserfahrung sollte Ihr Lohn steigen. Dabei sollten Ihre Berufserfahrung, Ihre Ausbildung und die Lohnhöhe in der Arbeitsregion berücksichtigt werden.

Angemessenen Lohn für Ihre Arbeit mit dem Lohnrechner des Bundes berechnen lassen:

www.salarium.ch

ACHTUNG

Der Lohnrechner gibt keine Lohnempfehlungen, er vergleicht lediglich und stellt die Realität dar – in der die Löhne für Männer oftmals höher sind als diejenigen für Frauen. Suchen Sie Ihren Lohn also immer als «Mann», um die angemessene Lohnhöhe zu erfahren (siehe auch Kapitel «Lohn- und Chancengleichheit»).



13. MONATSLOH UND GRATIFIKATION

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf einen 13. Monatslohn, mittlerweile sehen aber praktisch alle Gesamtarbeitsverträge einen solchen vor. Normalerweise entspricht der 13. Monatslohn einem Monatslohn, er wird entweder pro rata (einmal im Monat) oder Ende Jahr ausbezahlt. Der 13. Monatslohn ist ein Lohnbestandteil, darauf sind auch Lohnbeiträge zu entrichten.



Obwohl der 13. Monatslohn nicht gesetzlich garantiert ist, gilt: Wurde dieser vereinbart, so ist er auch geschuldet.

Die Gratifikation ist eine freiwillige Zulage des Arbeitgebers. Gibt es keine schriftliche Abmachung darüber, ist die Gratifikation grundsätzlich nicht geschuldet. Aber es gibt Ausnahmen: Eine Gratifikation wird zur Pflicht, wenn diese regelmässig und ununterbrochen über eine bestimmte Zeit bezahlt wurde.

ZUSCHLÄGE FÜR NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

Nachtarbeit beginnt in der Regel um 23.00 Uhr und endet um 6.00 Uhr. Sie kann aber um eine Stunde verschoben werden. Bei regelmässiger Nachtarbeit (mehr als 25 Nächte pro Jahr) gibt es einen Zeitzuschlag von 10 Prozent pro gearbeiteter Stunde. Dieser muss innerhalb eines Jahres kompensiert werden. Bei unregelmässiger Nachtarbeit muss ein Lohnzuschlag von 25 Prozent pro gearbeiteter Stunde bezahlt werden.



Bei vorübergehender Sonntagsarbeit (maximal sechs Sonntage pro Jahr) muss zwingend ein Lohnzuschlag von 50 Prozent pro gearbeiteter Stunde ausbezahlt werden. Bei dauernder Sonntagsarbeit geht man davon aus, dass diese im Lohn abgebildet ist. Somit ist kein Zuschlag mehr geschuldet.



Einige Gesamtarbeitsverträge kennen Abendzuschläge, diese sind aber gesetzlich nicht verankert. Mit der zunehmenden Verlängerung der Ladenöffnungszeiten stehen diese je länger je mehr unter Druck und werden vermehrt abgeschafft. Abendarbeit dauert in der Regel von 20.00 bis 23.00 Uhr.



LOHNFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT UND UNFALL

Viele Gesamtarbeitsverträge regeln die Lohnfortzahlung bei länger andauernder Krankheit (oft 720 Tage). Arbeitnehmende sind durch das Gesetz ebenfalls geschützt, jedoch in geringerer Masse. Es gibt drei verschiedene Skalen für die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit (Berner, Zürcher und Basler Skala). Die Dauer der Lohnfortzahlung bemisst sich jeweils nach geleisteten Dienstjahren.



Wenn Sie bei Ihrem Arbeitgeber keine übergesetzliche Krankentaggeldversicherung haben, ist es ratsam, dass die Lohnfortzahlung bei Krankheit wenn möglich gemäss der Berner Skala geregelt wird. Diese sieht die längsten Fristen vor.



LOHN- UND CHANCENGLEICHHEIT

Das Gesetz schreibt vor, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten müssen. Die Realität sieht leider anders aus. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf das laufende Einkommen von Frauen, sondern auch auf deren Rente.

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben unterschiedliche Ursachen. Es gibt Lohnunterschiede, die sich dadurch erklären lassen, dass Männer und Frauen sich in objektiven Merkmalen wie Alter, Bildung oder beruflicher Erfahrung unterscheiden. Es gibt aber auch einen Anteil an Ungleichheit, der nur durch das Geschlecht zu erklären ist. Dieser Anteil ist diskriminierend und somit gesetzeswidrig.

Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit!

Syna kämpft für Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Wir fordern: Unternehmen müssen Löhne regelmässig auf Gleichheit prüfen (siehe auch Kapitel «Unsere Forderungen»).



Es ist leider äusserst schwierig zu beweisen, dass einer Frau für gleichwertige Arbeit zu Unrecht weniger bezahlt wird als einem Mann. Trotzdem müssen Sie sich wehren, wenn Sie Hinweise auf einen solchen Fall haben. Wenden Sie sich an Syna, wir unterstützen Sie!



Meine Gewerkschaft Syna

UNSER INSTRUMENT: GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Wir setzen uns für die Angestellten im Detailhandel ein. Unser wichtigstes Instrument, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, sind Gesamtarbeitsverträge (GAV). Sie legen wichtige Leistungen wie Mindestlöhne, 13. Monatslohn, Krankentaggeld, Entschädigungen und Ferien fest. Zudem gibt es zwischen den Sozialpartnern, den Arbeitgebern und der Gewerkschaft, jährlich Lohnverhandlungen. Das wirkt: Arbeitnehmende in Firmen und Branchen mit GAV verdienen mehr und profitieren von besseren Arbeitsbedingungen.

Deshalb setzen wir uns wo immer möglich für nationale, regionale und betriebliche GAV ein. Wir unterstützen aber auch Mitglieder, die keinem GAV unterstehen – mit Beratung und wenn nötig auf dem Rechtsweg.



UNSERE FORDERUNGEN FÜR DEN DETAILHANDEL

- ❗ Personalmangel darf nicht mit Überstunden aufgefangen werden.
- ❗ Überlange Arbeitstage mit zerstückelten Einsätzen müssen die Ausnahme bleiben.
- ❗ Die Arbeit muss planbar sein – mit regelmässigen Einsätzen und Vorankündigung der Arbeitspläne.
- ❗ Kurzfristige Arbeitseinsätze müssen entsprechend abgegolten werden.
- ❗ Keine Gratisarbeit: Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten vor und nach der Öffnungszeit müssen bezahlt werden.
- ❗ Arbeit muss sich lohnen: Auch langjährige Angestellte im Detailhandel sollen von Lohn-erhöhungen profitieren.
- ❗ Angestellte sollen regelmässig zwei Tage hintereinander frei haben.
- ❗ Ladenöffnungszeiten dürfen nicht zusätzlich ausgeweitet werden.



Die Ladenöffnungszeiten sind in der Schweiz unterschiedlich geregelt: Sie können von Kanton zu Kanton und von Ort zu Ort variieren. Die Ladenöffnungszeiten stehen unter Druck: vielerorts wurden sie in letzter Zeit verlängert oder sollen in naher Zukunft verlängert werden. In touristischen Gebieten ist dies bereits geschehen. Sehr lange Öffnungszeiten gelten bereits an grossen Bahnhöfen, Flughäfen, Autobahnraststätten und Tankstellenshops. Bäckereien, Kioske, Blumenläden und Apotheken können ebenfalls täglich und teilweise sehr lange geöffnet haben.



MITGLIED WERDEN

Neben unserem Engagement für faire Arbeitsbedingungen bieten wir unseren Mitgliedern ein attraktives Dienstleistungspaket:

- Beratung und Rechtsschutz
- Beiträge an berufliche Weiterbildung
- Kostenlose Kurse
- Lehrabschlussprämie
- Vergünstigte Versicherungen, Fachzeitschriften und Reka-Checks

Rufen Sie Ihr nächstes Beratungszentrum an (0848 848 868, Ortstarif), und besuchen Sie uns im Internet: www.zusammen-stark.ch.

Links und Hinweise

Für eine spezifische Arbeitsstelle und anhand individueller Kriterien den angemessenen individuellen Monatslohn berechnen: www.salarium.ch

Nützliche Informationen zu Mobbing, Pausenregelungen oder Arbeits- und Ruhezeiten und vielem mehr auf der Website des Staatssekretariats für Wirtschaft (Kapitel «Arbeit/Arbeitsbedingungen»): www.seco.admin.ch

Wichtige Tipps zu Stressabbau und -prävention am Arbeitsplatz: www.stressnostress.ch

Übersicht über gesetzliche Feiertage nach Kantonen und Gemeinden: www.feiertagskalender.ch

Informationen für Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen sowie künftige Väter und Mütter zu organisatorischen Fragen rund um eine Schwangerschaft: www.mamagenda.ch

Informationen, Tipps und Kontaktadressen zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen:
www.info-workcare.ch

Die gesetzlichen Grundlagen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden finden sich im **Arbeitsgesetz** sowie in dessen **Verordnungen**.

Vertragsverhältnisse sind im **Obligationenrecht (OR)** geregelt.

Syna – die Gewerkschaft

Römerstrasse 7

Postfach 1668

4600 Olten

0848 848 868

www.syna.ch

