

Region Bern

Regionaltagung 2018

Eine stattliche Anzahl Mitglieder nahm am 3. November im «Gourmettempel» in Jegenstorf an der Regionaltagung 2018 teil. Neben der Behandlung von arbeitsrechtlichen Themen aus dem Sekretariat Bern wurden unsere Jubilare gebührend gefeiert.

Nach dem Begrüßungswort des Regionalpräsidenten René Heimroth berichtete Walter Wüthrich aus dem Sekretariat von Rechtsfällen und was sonst noch die Gemüter bewegte:

Flankierende Massnahmen

Mitte Jahr waren die Gewerkschaften aus den Verhandlungsgesprächen mit dem Bundesrat um die flankierenden Massnahmen ausgestiegen, weil dieser den Lohnschutz zur Diskussion stellen wollte. Doch das kommt für uns nicht infrage. Negativbeispiele aus der Praxis zeigen: Diverse Verstöße und gesperrte Firmen sind nur die Spitze des Eisberges. Und sieben Kontrolleure für den ganzen Kanton Bern können der Sache nie gerecht werden. Hinzu kommt, dass Verstöße teilweise nicht weitergemeldet werden.

Protesttage der Bauarbeiter

Ein zentrales Thema waren die Protestaktionen der Bauleute. Sie stellten sich gegen die Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen. In Bern wurden sie beim Vorbeimarsch an der Schützenmatte teilweise mit Applaus begrüsst. Wie immer bei solchen Aktionen gab es aber nicht nur Verständnis.

Diverse Rechtsfälle

Im Fall einer Seeländer Firma, die Fenster herstellt, konnten Verfehlungen über mehrere Tausend Franken bei Lohnauszahlungen festgestellt werden. Diverse Einsprachen des Arbeitgebers verhinderten, dass



Von links: Paul Halter, Michel Gumy, Otto Hirt und Xaver Meier

Bild: Marcel Meier

eine vollständige Rückzahlung der Beträge an die Arbeitnehmenden erfolgen konnte. Um weiteren Missbrauch zu verschleiern, gründete der Unternehmer zudem eine neue Firma mit leicht geänderten Namen, aber an gleicher Adresse und mit denselben Kontaktdaten inklusive Website.

Ein anderer Fall: Eines unserer Mitglieder arbeitete 42 Jahre im Druckgewerbe. Verschiedene Arztzeugnisse bestätigen ihm, dass er eine Arbeitsleistung von maximal 50 Prozent erbringen kann. Sein Arbeitgeber hat ihm eine geeignete Stelle verschafft. Der Vertrauensarzt der IV-Stelle befand jedoch, ohne die Person persönlich zu sehen, dass der Mann zu nur 45 Prozent arbeitsunfähig sei. Somit wurde er mit einer Viertelsrente abgestempelt. Endloser Papierkrieg, Anwaltskosten, Wartefristen sowie Gerichtstermine verhindern, dass unser Mitglied einfach nur in Ruhe leben und arbeiten kann.

Jubilare 50, 60 und 70 Jahre

Auch dieses Jahr wurden wieder Mitglieder geehrt. Wir gratulieren folgenden Mitgliedern und danken für ihre Verbandstreue: Hans Stauffer, Thun; Michel Gumy, Seeland und Biel; Otto Hirt, Bern und Umgebung; Paul Halter, Bern; Xaver Meier, Bern; Willy Spielmann, Bern.

Willy Spielmann konnte aus gesundheitlichen Gründen leider nicht an der

Tagung teilnehmen. Wir wünschen ihm auf diesem Weg nochmals alles Gute und sagen «Danke».

Elvira Wüthrich,
Koordinatorin Region Mittelland,
elvira.wuethrich@gmail.com

IMPRESSUM MITTELLAND

Redaktion/Koordination

Elvira Wüthrich
elvira.wuethrich@gmail.com

Regionalredaktion

Bern:
Walter Wüthrich
walter.wuethrich@syna.ch

Deutschfreiburg:

Katja Mäder
katja.m@bluemail.ch

Luzern:

Leander Zemp
leander.zemp@syna.ch

Olten/Solothurn:

Zabedin Iseini
zabedin.iseini@syna.ch

Ausgabe 1/19:

Redaktionsschluss: 21. Januar 2019
Erscheinungsdatum: 8. Februar 2019

Region Deutschfreiburg

Gegen längere Ladenöffnungszeiten

Das Freiburger Kantonsparlament stimmte einer Motion von zwei Grossräten deutlich zu. Die Geschäfte sollen am Samstag neu bis 17 Uhr geöffnet bleiben. Mit 68 gegen 28 Stimmen wurde die Gesetzesänderung im Freiburger Grossen Rat deutlich angenommen, nachdem das Kantonsparlament bereits im Juni letzten Jahres einer entsprechenden Motion zweier Grossräte (SVP und CVP) zugestimmt hatte.

Die Botschaft des Staatsrates: Die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten bis 17 Uhr solle dem Detailhandel Rahmenbedingungen verschaffen, um für sich und den Kanton Mittel für eine Positionierung als konkurrenzfähige und attraktive Destination zu entwickeln.

Die Zustimmung zur Ausweitung der Ladenöffnungszeiten wurde vor allem mit der Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Kantonen begründet, da die meisten Kantone den Geschäften Öffnungszeiten bis 17 Uhr erlauben, teils gar bis 18 Uhr. Rühmliche Ausnahme bleibt diesbezüglich der Kanton Luzern.

Verändertes Konsumverhalten

Tatsächlich haben sich die Einkaufsgewohnheiten der Gesellschaft verändert. Fraglich bleibt aber, ob längere Ladenöffnungszeiten das richtige Mittel sind, damit der traditionelle Detailhandel konkurrenzfähig bleibt. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Verkaufspersonal, indem beispielsweise die mit den Grossverteilern vereinbarten Gesamtarbeitsverträge auf die gesamte Branche angewandt werden, wäre aus gewerkschaftlicher Sicht langfristig die nachhaltigere Lösung.

Respekt gegenüber dem Volkswillen

Bereits zwei Mal hat das Freiburger Stimmvolk in der Vergangenheit längere Ladenöffnungszeiten abgelehnt. Letztmals im Jahr 2009. Umso unverständlicher ist es, dass das Thema erneut auf der



Längere Arbeitszeiten ohne Gegenleistung verschlechtern die Arbeitsbedingungen des Verkaufspersonals.
Bild: fotolia

politischen Agenda landete und der Motion im Kantonsparlament sogar der Durchbruch gelang. Zahlreiche Reaktionen aus der Freiburger Bevölkerung fallen deshalb auf Social-Media-Plattformen entsprechend verärgert aus. Es muss die Frage gestattet sein, wie ernst der Volkswille genommen wird.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Verkaufspersonal ist hauptsächlich weiblich. Zahlreiche Verkäuferinnen sind Mütter und Familienfrauen mit kleinem Einkommen. Obwohl einiges zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unternommen wird, beispielsweise mit Kitas, wird dieser Aspekt bei einer Verlängerung von Ladenöffnungszeiten sträflich vernachlässigt. Längst nicht alle Verkäuferinnen können sich Betreuungseinrichtungen leisten, die im Kanton Freiburg nach wie vor teuer sind. Zumal sind die meisten übers Wochenende geschlossen.

Rahmenbedingungen fürs Personal

Längere Arbeitszeiten ohne Gegenleistung verschlechtern die Arbeitsbedingungen des Verkaufspersonals. Umso mehr, da im Kanton Freiburg bis heute bei unabhängigen Geschäften im Unterschied zu den Grossverteilern kein Gesamtarbeitsvertrag existiert, der das Personal schützt. Einen solchen könne man laut Bundes-

gericht im Gesetz über die Ausübung des Handels nicht verlangen, meint der Freiburger Justizdirektor: «Ein Gesamtarbeitsvertrag gehört ins Arbeitsgesetz.»

Katja Mäder,
Regionalredaktorin,
katja.m@bluemail.ch

Referendum lanciert

Die Freiburger Gewerkschaften haben nun das Referendum ergriffen. Wir haben bis Mitte Januar Zeit, um die nötigen 6000 Unterschriften zu sammeln.

Damit dies in dieser kurzen Frist gelingt, sind wir auf die aktive Unterstützung der freiburgischen Bevölkerung angewiesen. Unterschriftenbögen können in den Regionalsekretariaten bestellt werden oder direkt von unserer Website heruntergeladen werden: www.deutschfreiburg.syna.ch oder QR-Code scannen:



Region Luzern

Mutterschaft und Arbeitsrecht

Mit einer eintreffenden Schwangerschaft gesellen sich zu vielen Emotionen auch viele neue Fragen: Was passiert, wenn ich vor lauter Übelkeit nicht mehr arbeiten gehen kann? Was ist, wenn ich wegen Rückenschmerzen meine Arbeit nur teilweise oder gar nicht mehr verrichten kann? Was sind meine Rechte und Pflichten in dieser neuen Situation?

Schwangere Frauen haben ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die ihrem sensibleren Zustand Rechnung tragen. Das heisst, sie dürfen keine gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten verrichten. Dazu gehören zum Beispiel das Bewegen schwerer Lasten von Hand (regelmässig mehr als 5 kg, gelegentlich mehr als 10 kg), Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, Arbeiten bei Kälte (unter minus 5 Grad) oder Hitze (über 28 Grad), Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die zu einer starken Belastung führen (mehr als drei Nachtschichten hintereinander) usw. Die Mutterschutzverordnung führt Details zu diesen Arbeiten aus.

Anpassung der Arbeitszeit

Die Abend- und Nachtarbeit während der Schwangerschaft ist klar geregelt: Während der ersten sieben Monate der Schwangerschaft kann eine Arbeitnehmerin verlangen, statt in der Nacht am Tag eingesetzt zu werden. Ab der achten Woche vor der Geburt darf eine Arbeitnehmerin zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Gesundheitliche Risiken

Falls der Arbeitgeber der Schwangeren keine für sie angepasste Tätigkeit anbieten kann und sie in ihrem angestammten Job gesundheitlichen Risiken ausgesetzt wäre, hat sie das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten und hat Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

Eine schwangere Frau darf auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Der Lohn ist ihr dann



In der Schwangerschaft genauso wie in der Zeit danach sind Arbeitnehmerinnen gesetzlich geschützt.
Bild: pexels

allerdings nicht unbedingt geschuldet, vor allem dann nicht, wenn sie kein Arztzeugnis vorlegt.

Lohnfortzahlungen

Wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen, namentlich aus solchen, die mit ihrem Zustand zusammenhängen, an der Arbeit verhindert ist, kann sie Lohnfortzahlung verlangen. Der Arbeitgeber muss ihr während einer beschränkten Dauer den Lohn zahlen. Es kommt nun darauf an, wie viele Dienstjahre die Schwangere beim selben Arbeitgeber hat und ob dieser eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. Die Lohnfortzahlungspflicht ist nicht in jedem Fall gegeben (Absenzen während der Probezeit) und sollte im Falle von Unsicherheit unbedingt genau abgeklärt werden.

Nach der Geburt

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Sie haben das Recht auf 98 Tage Mutterschaftsurlaub, das sind 14 Wochen, die sie ohne Unterbrechung beziehen. Während dieses Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 Prozent ihres Lohnes in Form von Taggeldern.

Um die Zahlungen zu erhalten, muss sie während der neun Monate vor der Geburt bei der AHV versichert gewesen

sein und mindestens fünf Monate gearbeitet haben.

Rückkehr in die Arbeitswelt

Wenn die frisch gebackene Mutter wieder in den Arbeitsprozess zurückkehrt und sie noch nicht voll leistungsfähig ist, kann sie ein entsprechendes Arztzeugnis vorweisen. Damit darf sie nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Das ärztliche Zeugnis muss Auskunft darüber geben, welche Arbeiten die Betroffene ausüben kann und welche nicht.

Den Müttern ist die zum Stillen benötigte Zeit freizugeben. Im ersten Lebensjahr des Kindes gelten die Zeiten für das Stillen oder Abpumpen von Milch in folgendem Umfang als bezahlte Arbeitszeit: mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden. Sind es mehr als vier Stunden Arbeitszeit, gibt es mindestens 60 Minuten zum Stillen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden sind es mindestens 90 Minuten. Die erforderliche Zeit zum Stillen gilt nicht als Ruhezeit! Sie darf weder als Überstundenkompensation verrechnet noch an die Ferien angerechnet werden.

Bei Fragen gibt unser Regionalsekretariat gerne Auskunft.

katja.blust@syna.ch,
Regionalsekretärin

Region Olten/Solothurn

Protest für den Landesmantelvertrag

Am 1. November nahm unsere Region am Bauprotesttag in Bern teil. Wir alle setzten uns an diesem wichtigen Tag für die gut 80 000 tapferen Bauarbeiter in der Schweiz ein. Und wir setzten uns dafür ein, dass der Landesmantelvertrag (LMV) verlängert und mit noch besseren Bedingungen gestaltet werden kann. Denn dieser ist die essenzielle Basis für geregelte, faire und arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen.

Bereits um 5.30 Uhr trafen wir uns am Bahnhof Olten, um mit dem Car gemeinsam nach Bern zu fahren. In Bern angekommen, trafen wir uns bei der Schützenmatte mit unseren Syna-Kollegen aus anderen Regionen sowie mit Kollegen aus verschiedenen anderen Gewerkschaften. Gemeinsam marschierten wir zu einer Grossbaustelle, wo Branchenleiter Guido Schluop und andere Personen motivierende Reden hielten und nochmals erläuterten, welche zentrale und wichtige Bedeutung der LMV für die Baubranche hat. Nach einem gemeinsamen Mittagessen startete um 14 Uhr der Protestumzug durch die Stadt.

Dank der Unterstützung und Präsenz unserer Mitglieder blicken wir auf einen erfolgreichen Tag zurück und sind



Gemeinsam setzten wir ein wichtiges Zeichen für die Verlängerung des LMV. Bild: Bojan Trajkov

überzeugt, dass wir ein Zeichen setzen konnten. In diesem Sinne bedanken wir uns herzlich bei allen, die uns an diesem Tag unterstützt haben, und auch dafür, dass sie ihren freien Tag genutzt haben, um bei der Protestaktion mitzuwirken.

Showdown in Zürich

Am 6. November fand die letzte Protestkundgebung in Zürich statt. Auch hier nahm die Region Olten/Solothurn teil und marschierte beim Umzug durch die Stadt Zürich mit mehreren Tausend Bauarbeitern mit. Wie in anderen grossen Städten zuvor war es das Ziel, den Arbeitgebern

und Baumeistern zu signalisieren, dass der LMV im Bausektor eine sehr grosse und wichtige Bedeutung hat und dass dieser unbedingt verlängert und mit noch besseren Konditionen ausgestattet werden muss, um noch fairere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Wir bedanken uns bei all denjenigen, die geholfen haben, an diesem letzten Tag erneut ein Zeichen zu setzen, und dafür, dass die anwesenden Bauarbeiter ihre Arbeit für diesen Tag niedergelegt haben.

bojan.trajkov@syna.ch,
Regionalsekretär

VERANSTALTUNGSKALENDER

GV Sektion Grenchen

Samstag, 16.2.2019, 16.00 Uhr
Best Western Hotel, Grenchen
Programm: Referat über Erbrecht
Es gibt keine persönliche Einladung.
Die Traktandenliste ist ab Januar auf den Sekretariaten und auf unserer Website www.oltten-solothurn.syna.ch erhältlich.

GV Sektion Thal-Gäu

Freitag, 22.2.2019, 19.00 Uhr
Restaurant Burg, Balsthal
Es gibt keine persönliche Einladung.

GV Sektion Solothurn

Freitag, 8.3.2019, 19.00 Uhr
Hotel Restaurant Astoria, Solothurn
Es gibt keine persönliche Einladung.

GV Sektion Olten-Zofingen

Freitag, 15.3.2019, 19.00 Uhr
HB Bahnhofbuffet, 1. Stock, Olten
Es werden Einladungen mit Anmeldeformular verschickt.

Am Ende des Jahres möchten

wir euch für die gute
Zusammenarbeit danken.

Für die Festtage und im
neuen Jahr wünschen

wir von Herzen viel
Glück, Erfolg und vor
allem Gesundheit und
Zufriedenheit.

Das Team Olten/Solothurn

