

Region Bern

## Ein Wiederholungstäter

**Aus aktuellem Anlass greifen wir hier noch einmal den Rechtsfall «Hotel am Bielersee» (Kurzbericht im letzten Syna Magazin) auf, da diese Angelegenheit schliesslich vor der Schlichtungsstelle endete.**

Unser Mitglied war vom 9. Januar bis zum 30. September 2017 dort in der Küche angestellt. Der Wirt war in dieser Zeit gesundheitlich angeschlagen, deshalb arbeitete der Mitarbeitende mehrmals sechs Tage in der Woche. Als es in der Winterzeit zu wenig Arbeit hatte, erhielt er die Kündigung.

### Loyalität gegenüber Arbeitgeber

Unserem Mitglied blieb durch die wiederholte Mehrarbeit wenig Freizeit, er hatte sich in dieser Zeitspanne ganz dem Betrieb verschrieben. Als «Dankeschön» wurden ihm auf der Schlussabrechnung drei Bratpfannen, Fleisch und Wein vom Lohn abgezogen. Weiter war die Abrechnung so verfasst, dass die Überstunden und die Ferien nicht genau nachvollzogen werden konnten.

Wir verlangten vom Wirt zweimal eine detailliertere und genauere Abrechnung, erhielten aber jedes Mal dieselben Unterlagen. In diesem Zeitraum erhielt unser Mitglied zwei E-Mails mit unterschwelligem Drohungen (anschwärzen bei zukünftigem Arbeitgeber, Anzeige bei der Polizei wegen Sachbeschädigung von Pfannen und Diebstahl von Wein).

### Kontrolle durch die Paritätische Kommission

Nach Einreichen unserer Klage stattete die Kontrollstelle der Paritätischen Kommission (PK) des Gastgewerbes dem Wirt einen Besuch ab. Diese konnte aufgrund fehlender und unvollständiger Unterlagen keine genaue Prüfung vornehmen, was sich auf unsere Forderungen bei der Schlichtungsstelle

auswirkte: Anhand des Berichtes der PK konnten wir vor der Schlichtungsbehörde immerhin einen Teil des Geldes einfordern, das der Arbeitgeber seinem ehemaligen Angestellten schuldete.

Der Wirt bot uns die Hälfte des Betrages an. Die Richter rieten uns, dieses Angebot anzunehmen, da der Arbeitgeber der Schlichtungsbehörde bereits bekannt war. Nach einer kurzen Beratung mit unserem Mitglied nahmen wir das Angebot an. Für ihn war der Fall damit erledigt – nicht aber für die Angestellten, die immer noch dort arbeiten.

### Unglaubliche Machenschaften

Der Wirt zahlte nicht wie abgemacht per Überweisung, sondern brachte dem ehemaligen Angestellten das Geld persönlich am neuen Arbeitsplatz vorbei. Da der neue Arbeitgeber aber den Ruf des Wirtes in der Region kannte, hatte unser Mitglied keine negativen Konsequenzen zu befürchten.

Im Nachhinein erfuhren wir, dass der Nachfolger unseres Mitgliedes am alten Arbeitsplatz bereits nach einer Woche wieder gekündigt hatte. Zudem mussten andere Angestellte ihre Löhne – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – immer persönlich vor Ort abholen. Dies ging so weit, dass ein Ehemann seine schwangere Frau, die als Serviceangestellte im Betrieb arbeitete, an jedem Monatsende von La Chaux-de-Fonds an den Bielersee fuhr, um ihren Lohn abzuholen. Dieser hatte der Wirt anscheinend vorgeworfen, sie sei nur schwanger geworden, um ihn zu ärgern.

Leider können solche Arbeitgeber ihre Angestellten immer weiter schikanieren, und teilweise werden sie vom Gesetz sogar



Für unser Mitglied endete der Fall vor der Schlichtungsstelle mit einem Teilerfolg. Bild: pixabay

geschützt. Solange sie jeweils im letzten Moment doch noch zahlen, gelingt es ihnen, sich jahrelang «durchzuwursteln».

**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 8/18:

Redaktionsschluss: 24. September  
Erscheinungsdatum: 12. Oktober

Region Deutschfreiburg

# Wie weiter nach der Schulzeit?

**Das «Nahtstellenbarometer» zeigt auf, welche beruflichen Laufbahnen die Schulabgänger interessieren. Trotz zahlreicher Angebote bleibt die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen ein Thema.**

Das «Nahtstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit» (siehe Box) erschien erstmals im Juni 2018 und löst den 1997 eingeführten Lehrstellenbarometer ab. Die Zahlen zeigen, dass für die meisten Jugendlichen nach wie vor die berufliche Grundbildung die erste Wahl darstellt. So entschieden sich 45 000 Jugendliche für eine berufliche Grundbildung, 26 500 für eine Maturitätsschule und 14 000 für ein Brückenangebot oder eine andere Zwischenlösung.

## Motivation der Schulabgänger

Von den befragten 84 000 Jugendlichen im Alter von 14 bis 16 Jahren wussten 59 Prozent, welchen Weg sie nach der obligatorischen Schulzeit einschlagen werden. Auffallend sind die Unterschiede



Bei den Jugendlichen, die sich für die klassische Lehre entscheiden, überwiegen die Männer.

Bild: Fotolia

## Nahtstellenbarometer

Das «Nahtstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit» wird im Auftrag des SBFI realisiert. Es erfasst die aktuelle Situation der Jugendlichen im Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II. Das dient unter anderem der Einschätzung der Situation auf dem Schweizer Lehrstellenmarkt.

In repräsentativen Umfragen bei Unternehmen und Jugendlichen werden die zentralen Merkmale der gegenwärtigen Situation aufgenommen. Die Umfrage wird jährlich jeweils im April und August durchgeführt.

Für die vorliegenden Hochrechnungen dieses Sommers wurden mehr als 3000 Jugendliche im Alter von 14 bis 16 Jahren befragt. Auf Seiten der Unternehmen wurden 7563 Betriebe angefragt; davon nahmen mehr als 4000 an der Befragung teil.

Weitere Informationen:

[www.sbf.admin.ch/barometer](http://www.sbf.admin.ch/barometer)  
Staatssekretariat für Wirtschaft:  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

nach Geschlecht: Die Lehre ist für Schüler mehrheitlich attraktiv, während sich mehr Schülerinnen für die Maturität interessieren. Als wichtigstes Motiv für die Auswahl gilt überraschenderweise «ein hohes soziales Ansehen». Am wenigsten genannt wurde dagegen «ein sicherer Arbeitsplatz».

## Lehrstellenangebote

Am Stichtag 15. April 2018 wurden gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) von Unternehmen rund 91 500 Lehrstellen angeboten. Davon waren 70 Prozent zu diesem Zeitpunkt bereits vergeben. Freie Lehrstellen gab es insbesondere noch in den Branchen Handel, Erziehung/Unterricht, Information/Kommunikation und Baugewerbe. Demgegenüber waren in den Branchen Land-/Forstwirtschaft, Finanz-/Versicherungsdienstleistungen oder im Gesundheits- und Sozialwesen fast alle Lehrstellen bereits besetzt. Von den gut 4000 Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen hatten, boten rund 39 Prozent Lehrstellen an.

Für den ganzen Arbeitsmarkt gesehen gibt die richtige Mischung zwischen beruflicher und allgemeiner/akademischer Ausbildung immer wieder Anlass zu Diskussionen. Anders als während der

Lehrstellenkrise der 1990er-Jahre, in der es für Jugendliche schwierig war, eine Lehrstelle zu finden, haben die Unternehmen zunehmende Mühe, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Frage nach unbesetzten Lehrstellen im Vorjahr zeigt auf, dass just in jenen Branchen, wo noch relativ viele Lehrplätze nicht definitiv sind, auch viele Lehrstellen unbesetzt geblieben sind.

Um eine Ausbildung jedoch erfolgreich abzuschliessen, muss in jedem Fall das Interesse an der Materie vorhanden sein, andernfalls ist die Gefahr eines vorzeitigen Lehrabbruchs hoch.

## Jugendarbeitslosigkeit

Die aktuelle Zahl der Jugendarbeitslosigkeit von 15- bis 24-Jährigen stieg auf insgesamt 11 807 Personen. Rund ein Viertel davon ist unter 20-jährig.

Aufhorchen lässt indes die Zahl der jugendlichen Langzeitarbeitslosen – sie schlägt mit 197 Personen zu Buche. Angesichts dieser Zahlen bleibt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen ein wichtiges gesellschaftliches und politisches Anliegen.

**Katja Mäder,**  
Regionalredaktorin,  
[katja.m@bluemail.ch](mailto:katja.m@bluemail.ch)

Aus dem Rechtsdienst

# Wer zahlt, wer haftet?

**Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seine Angestellten mit dem nötigen Arbeitsmaterial ausrüsten. Verwenden Mitarbeitende mit Einverständnis des Arbeitgebers eigene Geräte für die Arbeit, so sind sie angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist (Art. 327 OR).**

Die Benützung des eigenen Motorfahrzeugs für die Arbeit ist im Obligationenrecht spezifisch geregelt (Art 327b OR). Der Arbeitgeber hat den Angestellten neben den üblichen Kosten für Betrieb und Unterhalt des Fahrzeugs die Motorfahrzeugsteuern, die Prämien für die obligatorische Haftpflichtversicherung und eine angemessene Vergütung für die Abnutzung des Fahrzeugs zu bezahlen. Die Entschädigung soll dem Mass, in dem das Fahrzeug für die Arbeit gebraucht wird, entsprechen.

## Haftung bei Schäden

Neben der Entschädigung stellt sich die Frage, wer in welchem Umfang für einen allfälligen Schaden am Fahrzeug während einer Geschäftsfahrt aufzukommen hat. Deckt die Fahrzeugentschädigung das Unfallrisiko ausreichend ab, dann haben die Mitarbeitenden den Schaden selbst zu begleichen. Andernfalls haften sie, als wäre der Schaden mit einem Geschäftswagen verursacht worden. Weiter gilt das berufliche Autofahren als Berufsrisiko. Diese Tatsache reduziert die Haftung der Arbeitnehmenden: Bei leichtem Unfallverschulden tragen sie höchstens einen geringen (symbolischen) Anteil am Schaden des Fahrzeugs beziehungsweise daran, was nach dem Abzug allfälliger Versicherungsleistungen übrig bleibt. Der Arbeitgeber hat für den restlichen Schaden aufzukommen.

## «Bring your own device»

Zunehmend werden private Geräte wie Mobiltelefone, Tablets und Laptops zur Arbeitserbringung eingesetzt. Dieser Trend kann die Arbeit erleichtern oder die Effizienz steigern. Er birgt aber auch



Beim Einsatz privater Geräte am Arbeitsplatz ist es wichtig, mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu klären, wer die anfallenden Kosten übernimmt. *Bild: Fotolia*

Risiken – aus rechtlicher Sicht insbesondere Sicherheitsrisiken – und wirft diverse Rechtsfragen auf. Im Idealfall werden Vereinbarungen zu Arbeitsrecht und Datenschutz in einem zusätzlichen Reglement zum Arbeitsvertrag definiert. Der Einsatz privater mobiler Geräte kann vom Arbeitgeber übrigens nicht einseitig im Rahmen des üblichen Weisungsrechts angeordnet werden. Dazu muss zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ein Vertrag abgeschlossen werden, der die Datenschutzrechte beider Parteien sichert.

## Wer zahlt?

Auch bei der Verwendung privater Mobilgeräte muss die Kostenfrage geklärt werden. Die Anschaffung übernehmen tendenziell die Arbeitnehmenden, allenfalls in Beteiligung des Arbeitgebers. Im Übrigen muss der Arbeitgeber nach Art. 327a OR alle Ausgaben übernehmen, die zur Ausführung der Arbeit nötig sind. Dabei trägt er auch die im Umfang des Einsatzes anfallenden Abonnements- und Datenverbindungskosten. Das Gleiche gilt für die Amortisationskosten des Geräts. Wird das Gerät während der Arbeitsausführung beschädigt, gelten die gleichen Grundsätze wie beim oben

beschriebenen Unfallschaden am privaten Motorfahrzeug. Verursachen private Geräte hingegen Schäden beim Arbeitgeber, weil beispielsweise dessen Geräte mit Viren infiziert werden, dann haften die Arbeitnehmenden nach Art. 321e OR. Die Haftung gilt aber nur, wenn sich die Betroffenen fahrlässig oder vorsätzlich verhalten haben.

## Herausforderung Datenschutz

Die datenschutzmassige Herausforderung bei der Verwendung privater Multimedia-Geräte liegt darin, die geschäftlichen und privaten Daten konsequent voneinander zu trennen. Zudem ist es wichtig, die Daten des Arbeitgebers vor unzulässigen Zugriffen zu schützen. Zu bedenken ist weiter: Wenn der Arbeitgeber geschäftliche Personaldaten auf Geräten von Arbeitnehmenden bearbeitet, muss er deren Einwilligung einholen.

## Fragen?

Hast du konkrete Fragen zum Thema oder benötigst du detailliertere Informationen? Kontaktiere dein Regionalsekretariat, wir beraten dich gerne.

**leander.zemp@syna.ch,**  
juristischer Mitarbeiter

Region Olten/Solothurn

# Mitbestimmen bei Syna

**An dieser Stelle erzählt Anusara Khamwandee, Mitglied der Sektion Olten/Solothurn, weshalb sie Syna-Mitglied ist und warum ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Gastgewerbe so wichtig ist.**

Mein Name ist Anusara Khamwandee und ich bin 30 Jahre alt. Ich komme aus Trimbach, stamme aber ursprünglich aus Thailand. Seit 14 Jahren bin ich im Gastgewerbe tätig, weil mir die Arbeit und der Kontakt zu den Menschen gefällt.

## Mindestlohn und geregelte Arbeitszeit

Ich bin seit 2015 Syna-Mitglied, da es mir sehr wichtig ist, dass ich mit meiner Mitgliedschaft zur Besserung des bestehenden GAV beitragen kann. Ohne einen GAV für die Branche wäre das Gastgewerbe nicht mehr interessant für mich! Es gäbe

weder Mindestlöhne noch fixe Arbeitszeiten. Auch das Thema Arbeitszeiterfassung ist ein wichtiger Teil in diesem Vertrag. Syna hilft mir und unterstützt mich zudem auch bei jeglichen arbeitsrechtlichen Fragen, beruflichen Weiterbildungen und vielem mehr.

## Hilfe bei Problemen am Arbeitsplatz

Ein Kollege, der Probleme mit seinem Arbeitgeber hatte, erzählte mir, wie schwierig es für ihn sei, das Ganze allein zu bewältigen. So wurde ich damals auf die Gewerkschaft Syna aufmerksam, die sich für die Arbeitnehmenden in der Schweiz einsetzt. Sie steht für gute Arbeitsbedingungen, das Aushandeln bestehender und neuer GAV und natürlich auch für die individuelle Hilfe bei Problemen ihrer Mitglieder. Ich informierte mich über die Gewerkschaft im Sekretariat in Olten, wo ich mich dann auch als Mitglied anmeldete.

## Vorteile der Mitgliedschaft

Die Vorteile einer Mitgliedschaft sehe ich darin, dass ich eine Anlaufstelle habe, falls ich eine arbeitsrechtliche Auskunft benötige: Ich erhalte beispielsweise Hilfe bei Lohnabrechnungen oder Arbeitszeugnissen. Zusätzlich kann ich von vielen Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren. Denn auch für die Gastronomie-Branche bietet Syna Kurse an.

## Mitbestimmen

Es ist mir grundsätzlich wichtig, meinen Beitrag zu leisten, damit Syna in meiner wie in allen Branchen noch bessere Arbeitsbedingungen schaffen kann. Dazu organisiert die Gewerkschaft Branchenkongresse, in denen die Mitglieder aus den einzelnen Branchen zu aktuellen Themen oder allgemeinen Themen wie Arbeitsbedingungen mitreden können.



Anusara Khamwandee: «Ich finde, dass Frauen genau gleich arbeiten können wie Männer!»

Bild: Zabedin Iseini

## Lohnungleichheit

Am Samstag, 22. September, findet eine nationale Demo für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung statt. Das Thema hat mich oft beschäftigt, weil ich finde, dass Frauen genau gleich arbeiten können wie Männer. Auch wir Frauen arbeiten hart und haben oft die gleiche Ausbildung abgeschlossen. Trotzdem gibt es Firmen, bei denen eine Frau weniger verdient als ein Mann mit der gleichen Arbeit. Aus diesem Grund finde ich diese nationale Demo sehr wichtig und hoffe, dass wir damit ein Zeichen setzen können!

**Anusara Khamwandee,**  
Mitglied Sektion Olten/Solothurn

## VERANSTALTUNGSKALENDER

### Region Olten/Solothurn

#### Sektion Grenchen

Sektionsreise

Samstag, 8. September 2018

Stammtisch 2018

Dienstag, 11. September 2018, 20 Uhr

Restaurant Metzgerhalle, Grenchen

Alle Syna-Mitglieder der Region Olten/Solothurn sind willkommen.

Keine Anmeldung erforderlich.

Weitere Infos: chsa@bluewin.ch

#### Sektion Solothurn

Sektionsreise

Samstag, 8. September 2018

Infos: synasolothurn@gmx.ch

#### Sektion Olten-Zofingen

Boccia-Nachmittag

Samstag, 29. September 2018

Raclette-Abend

Samstag, 7. Dezember 2018

Weitere Infos: info@syna-olten.ch

Weitere Infos: www.syna-olten.ch

## ERINNERUNG!

Hole Dir Deine Prämie beim **Lehrlingsapéro** ab! Melde Dich jetzt an!

## WANN & WO?

Am Freitag, 7. September um 19.00 Uhr auf der Terrasse unseres Sekretariats in Olten an der Römerstrasse 7. Anmeldung an [olten@syna.ch](mailto:olten@syna.ch) oder Tel. 062 296 54 50.