



**UNIA**

**Ihre Rechte  
im Detailhandel**

## **Geschätzte Verkäuferinnen und Verkäufer**

Sie arbeiten in einer der grössten Branchen der Schweiz. Doch weniger als die Hälfte der 344 000 Erwerbstätigen im Detailhandel unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Das heisst: Ihnen fehlt der entsprechende Schutz.

Diese Broschüre beantwortet die häufigsten Fragen aus Ihrem Arbeitsalltag im Verkauf. Zum Beispiel zu den Themen Arbeitszeiten, Lohn und Ferien, aber auch Gesundheitsschutz und Gleichstellung.

Gute und faire Arbeitsbedingungen sind wichtig – also packen wir diese Themen gemeinsam mit Ihnen, liebe Verkäuferinnen und Verkäufer, auch in Zukunft an!

Verbesserungen können wir nur gemeinsam erreichen. Wie uns das gelingt? Auch das lesen Sie in dieser Broschüre!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.  
Ihre Gewerkschaft Unia

# Inhaltsverzeichnis

Gesamtarbeitsvertrag	9
Arbeitsvertrag	11
Arbeitszeiten	12
Arbeit auf Abruf	14
Arbeitsplan	15
Pausen	16
Ferien	17
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	18
Lohn	20
Schwangerschaft und Geburt	22
Krankheit	24
Krankheit von Kind oder Angehörigen	26
Gleichstellung	28
Überwachung am Arbeitsplatz	30
Arbeitskleidung	32
Kassenfehlbestände	33
Arbeit ohne Tageslicht	34

**Herausgeberin:**

Unia Zentralsekretariat  
Weltpoststrasse 20  
Postfach  
CH-3000 Bern 16

Diese Broschüre ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.  
Neuaufgabe: April 2023



Der GAV ist die beste  
Garantie für gute  
Arbeitsbedingungen.

## Gesamtarbeitsvertrag

### **Was ist ein Gesamtarbeitsvertrag?**

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden/Arbeitgebern. Er regelt die Arbeitsbedingungen und das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien.

Dadurch ist er für Sie die beste Garantie für gute Arbeitsbedingungen, denn ein GAV ist immer besser als das Gesetz. Mit einem GAV können Sie sich zusammen mit der Gewerkschaft für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Sie müssen Ihre Arbeitsbedingungen nicht allein verhandeln.

### **Wie entsteht ein GAV?**

Wollen die Angestellten des Detailhandels ihre Arbeits- und Lohnbedingungen verbessern, schliessen sie sich mit ihren Kolleg:innen in einer Gewerkschaft wie zum Beispiel der Unia zusammen. Sie bestimmen die Themen und die Gewerkschaft vertritt ihre Forderungen gegenüber den Arbeitgebern und verhandelt einen GAV. Die vereinbarten Bedingungen und Regeln gelten dann für alle Beschäftigten innerhalb des betreffenden Betriebes.

# Ein schriftlicher Vertrag ist immer besser als ein mündlicher.

## **Tipp**

Verlangen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die auf der nächsten Seite erwähnten Punkte regelt. Falls Sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, fordern Sie das vollständige GAV-Dokument an oder informieren Sie sich unter: [gav-service.ch](http://gav-service.ch).

## Arbeitsvertrag

Das Gesetz regelt verschiedene Formen von Arbeitsverträgen. Ihr Arbeitgeber und Sie können einen mündlichen Vertrag vereinbaren. Doch ein schriftlicher Vertrag ist immer besser als ein mündlicher: Er schafft Klarheit und Sicherheit.

### **Normalerweise enthält der Arbeitsvertrag Angaben zu:**

- Lohn
- Arbeitszeit
- Ferien
- Krankentaggeldversicherung
- Arbeitsort

Wenn Sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, gelten zusätzlich dessen Bestimmungen.

### **Wichtig zu wissen:**

Wenn der Vertrag einen festen Arbeitsort bestimmt, dann zählt die Differenz zu einer normalen Fahrzeit als Arbeitszeit. Arbeiten Sie als Springer:in ohne üblichen Einsatzort? So muss Ihnen der Arbeitgeber die gesamte Wegzeit und die Fahrkosten vergüten.

## Arbeitszeiten

Ein Arbeitgeber kann die Arbeitszeit auf wöchentlicher, monatlicher oder jährlicher Basis festlegen. Heute beträgt die maximal zulässige Wochenarbeitszeit 50 Stunden. In grossen Detailhandelsgeschäften mit 50 oder mehr Angestellten pro Standort sind es höchstens 45 Stunden. GAV können tiefere Arbeitszeiten vorschreiben. Zum Beispiel beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit bei Coop 41 Stunden und muss in der Regel auf fünf Tage verteilt sein.

### Überstunden/Überzeit

Überstunden entstehen, wenn Sie mehr arbeiten, als vertraglich vereinbart. Diese Überstunden können Sie durch Freizeit kompensieren. Die Überzeit hingegen beginnt, wenn Sie länger als die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden arbeiten. Auf diese Zeit ist ein Zeit- oder Lohnzuschlag von 25 Prozent fällig. GAV können andere Regelungen enthalten.

## Arbeitszeiten

### Wichtig zu wissen

Als Arbeitszeit gelten auch alle Arbeiten, die Sie für das Geschäft vor Ladenöffnung oder nach Ladenschluss leisten. Dazu zählen das Eröffnen der Kasse, Teamsitzungen oder der Kassenabschluss abends.

### Tipp

Im Geschäft müssen Ihnen geeignete Programme/Apps zur Verfügung stehen, mit denen Sie Ihre täglich geleistete Arbeitszeit erfassen können. Ausserdem muss die vorgesetzte Person Sie regelmässig über Ihren Zeitsaldo informieren. Notieren Sie sich Ihre tatsächliche Arbeitszeit in den Arbeitszeitkalender der Unia. Das kann Ihnen bei Meinungsverschiedenheiten helfen, Ihre Rechte gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Bestellen Sie Ihre Agenda auf [unia.ch/detailhandel](http://unia.ch/detailhandel).

## Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf bedeutet, dass Sie abhängig vom Geschäftsgang kurzfristig eingesetzt werden. Die Zahl der Arbeitsstunden schwankt monatlich und Sie haben keinen Anspruch auf einen fixen Lohn.

Arbeit auf Abruf ist eines der grössten Probleme im Detailhandel. Diese Arbeitsform hat sich immer mehr verbreitet. Sie erschwert die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben deutlich.

### **Tipp**

Verlangen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der einen festen Beschäftigungsgrad oder eine bestimmte Anzahl Wochenarbeitsstunden enthält.

## Arbeitsplan

Die vorgesetzte Person muss Ihren Arbeitsplan grundsätzlich mindestens zwei Wochen im Voraus bekanntgeben. Das schreiben die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Art. 69 ArGV 3) und die GAV der grossen Detailhändler vor. Die/der Vorgesetzte darf den Arbeitsplan nur im Ausnahmefall kurzfristig ändern und muss sich dabei auf Notfälle beschränken.

### **Tipp**

Verlangen Sie Ihre Arbeitspläne mindestens zwei volle Wochen vor dem nächsten Arbeitseinsatz. Wir können Sie dabei unterstützen.

# Pausen

Man unterscheidet zwei Arten von Pausen: Die kürzeren «Kaffee-Pausen» am Vormittag und am Nachmittag (10, 15 oder 20 Minuten) und die längere Mittagspause. Einige Unternehmen oder GAV zählen die Kaffeepausen als Arbeitszeit, mehrheitlich ist das aber nicht der Fall.

**Laut Arbeitsgesetz (Art. 15 ArG) müssen Pausen etwa in der Mitte der Arbeitszeit wie folgt gewährt werden:**

- 15 Minuten: ab 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Stunden Arbeit
- 30 Minuten: ab 7 Stunden Arbeit
- 60 Minuten: ab 9 Stunden Arbeit

## **Wichtig zu wissen**

Während der Pausen können Sie den Arbeitsplatz verlassen. Sollte dies nicht möglich sein, gilt die Zeit als bezahlte Arbeitszeit.

# Ferien

## **Ferienanspruch nach Alter:**

- Vollzeitanstellung: Mindestens 20 Tage oder 4 Wochen pro Jahr
- Jugendliche unter 20 Jahren: 25 Tage oder 5 Wochen pro Jahr

Gesamtarbeitsverträge können abhängig vom Alter oder Dienstalter bessere Bestimmungen festlegen.

## **Das gilt im Stundenlohn**

Der Ferienanteil muss als Ferienzuschlag zum Basisstundenlohn dazugerechnet und ausgewiesen werden. Der Anteil beträgt 8,33 Prozent für 20 Ferientage bzw. 10,64 Prozent für 25 Ferientage.

Wenn Sie regelmässig im Stundenlohn arbeiten, muss Ihr Arbeitgeber den Ferienzuschlag auf ein Konto einbezahlen. Dieses Geld beziehen Sie dann während der Ferien.

## **Tipp**

Notieren Sie bezogene Ferientage systematisch und kontrollieren Sie Ihren jährlichen Ferienanspruch. Wir unterstützen und beraten Sie gerne.

## Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Stress und körperliche Belastung machen krank – darum schreibt das Gesetz Ihrem Arbeitgeber vor, dass er Ihre Gesundheit schützen muss (Art. 6 ArG). Ausserdem dürfen Sie bei allen Aspekten des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Organisation der Arbeitszeit mitreden. Ihr Arbeitgeber muss sie anhören und sich mit Ihren Argumenten auseinandersetzen, bevor er einen Entscheid trifft, so wollen es das Mitwirkungsgesetz (Art. 10 MWG) und die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Art. 6 ArGV 3).

### **Reden Sie mit!**

Hier haben Sie gemäss Gesetz Mitspracherechte (Art. 6 ArGV 3 und Art. 48 ArG):

- beim Einrichten von Arbeitsplätzen
- beim Festlegen von Arbeitsbedingungen
- beim Aufstellen von Maschinen
- in der Organisation der Arbeitszeit
- bei Gestaltung der Arbeitspläne

## Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

### **Gesundheitsschutz bei den SCO-Kassen:**

- Verlangen Sie eine Sitzgelegenheit neben den SCO-Kassen, Sie haben ein Recht darauf. (Art. 24 ArGV 3)
- Sie haben das Recht, zwischen Stehen und Sitzen abwechseln zu können. (Art. 23 ArGV 3)
- Fordern Sie, weniger Kassen überwachen zu müssen und den Einsatzort alle zwei Stunden wechseln zu können.

# Lohn

Ihr Lohn muss spätestens am letzten Tag des Monats auf Ihrem Konto eintreffen. Wenn Sie im Stundenlohn angestellt sind, so kann der Arbeitgeber Ihnen den Lohn am 10. oder am 15. des Monats ausbezahlen, sofern Sie das vereinbart haben.

Im Detailhandel gilt kein Mindestlohn, ausser Sie unterstehen einem GAV, einer Betriebsvereinbarung oder einem kantonalen Mindestlohngesetz.

Der 13. Monatslohn ist nicht obligatorisch, aber bei vielen Schweizer Unternehmen üblich.

## Wichtig zu wissen

Wenn Sie im Arbeitsplan aufgeführt sind und Ihr Arbeitgeber auf Ihre Arbeit verzichtet, haben Sie trotzdem Anrecht auf Ihren Lohn. Dasselbe gilt, wenn der/die Vorgesetzte sie nach Hause schickt, weil es zu wenig Arbeit hat.

### Tipp

Machen Sie Ihren Anspruch bei verspäteter Lohnzahlung – das heisst spätestens nach dem 10. des Folgemonats – rasch und schriftlich geltend.

# Beispiel Stundenlohnberechnung

## Anstellung im Stundenlohn

Wenn Sie im Stundenlohn angestellt sind, erhalten Sie während der Ferien keinen Lohn. Dafür muss Ihr Arbeitgeber die Ferien und Feiertage auf den Stundenlohn aufrechnen. Bezahlt ihr Arbeitgeber einen 13. Monatslohn, so muss er auch diesen zu Ihrem Stundenlohn dazurechnen.

<b>Stundenlohn z.B.</b>	<b>23.03</b>
+ Ferienentschädigung für 5 Wochen Ferien 10,64% vom Stundenlohn	2.45
+ Feiertagsentschädigung 3,5% (falls vereinbart)	0.80
+ Entschädigung für 13. Monatslohn 8,33% (falls vereinbart)	1.90
<b>Total Brutto-Stundenlohn</b>	<b>28.15</b>

Das Total ergibt Ihren Brutto-Stundenlohn. Erst davon darf Ihr Arbeitgeber die Sozialversicherungen abziehen.

## Wichtig zu wissen

Die Abrechnung muss berücksichtigen, wieviel Ferien vertraglich vereinbart sind und wie viele Feiertage in Ihrem Kanton gelten. Diese Tage müssen bezahlt werden, wenn sie auf einen Tag fallen, an dem normalerweise gearbeitet würde. Wenden Sie sich an die Unia, falls Sie Fragen haben.

# Schwangerschaft und Geburt

Für Schwangere ist es aus gesundheitlichen Gründen sinnvoll, den Arbeitgeber möglichst rasch über die Schwangerschaft zu informieren. Er darf Ihnen während der gesamten Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

Allerdings unterstehen Schwangere während der Probezeit nicht dem rechtlich verankerten Kündigungsschutz. Die Probezeit darf höchstens drei Monate betragen.

Gemäss Gesetz steht Müttern eine Lohnfortzahlung für 14 Wochen von 80 Prozent des Lohns, aber höchstens 196 Franken pro Tag zu. Ausserdem schützt das Gesetz die Gesundheit von Schwangeren und stillenden Müttern. Vätern steht ein Urlaub von zwei Wochen bei 80 Prozent des Lohns zu.

## **Tipp**

Wir raten Ihnen entschieden davon ab, in der Schwangerschaft zu kündigen. Denn in diesem Fall erhalten Sie keine Mutterschaftsentschädigung.

# Schwangerschaft und Geburt

**Gesamtarbeitsverträge enthalten häufig bessere Regelungen.**

## **Beispiele aus zwei verschiedenen GAV**

### **GAV Coop**

- Der Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen bei 100 Prozent des Lohns.
- Der Vaterschaftsurlaub beträgt 15 Tage bei 100 Prozent des Lohns.

### **GAV Tankstellenshop**

- Der Mutterschaftsurlaub beträgt ab dem dritten Anstellungsjahr 16 Wochen bei 80 Prozent des Lohns.
- Der Vaterschaftsurlaub beträgt zwei Wochen bei 100 Prozent des Lohns.

# Krankheit

## **Arztzeugnis**

Sie müssen nach drei aufeinanderfolgenden Krankheitstagen ein Arztzeugnis einreichen, sofern der Vertrag oder die Betriebsvereinbarung das nicht anders regelt. Das Arztzeugnis gibt Auskunft über Dauer, Grad und Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Andere Informationen fallen unter den Schutz der Privatsphäre. Allerdings müssen Sie Ihren Arbeitgeber bereits am ersten Tag über Ihre Arbeitsunfähigkeit informieren.

## **Lohnfortzahlung bei Krankheit**

Ihr Arbeitgeber kann für das Personal eine Krankentaggeldversicherung (KTG) abschliessen. Wenn Ihr Betrieb eine KTG hat, übernimmt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien – den Rest bezahlen Sie.

Normalerweise handelt es sich je nach Versicherungsschutz um 80 Prozent des Lohns während 720 Tagen. Suchen Sie auf Ihrer Lohnabrechnung nach Abzügen. So finden Sie heraus, ob Sie versichert sind. Auch Ihr Arbeitsvertrag kann dazu Bestimmungen aufführen.

# Krankheit

Wenn Ihr Arbeitgeber nicht versichert ist, muss er Ihren Lohn gemäss Obligationenrecht (Art. 324a OR) trotzdem für mindestens drei Wochen weiterzahlen.

## **Besser abgesichert mit einem GAV**

Die Unia verhandelt in allen GAV eine verbindliche Krankentaggeldversicherung für alle.

## **Tipp**

Fragen Sie bei Ihrem Arbeitgeber nach der Krankentaggeldversicherung und informieren Sie sich über die geltenden Bestimmungen, wie zum Beispiel über die Karenztage.

## Krankheit von Kind oder Angehörigen

Um Ihre kranken Kinder zu betreuen, stehen Ihnen gemäss Arbeitsgesetz drei Tage pro Krankheitsfall zu (Art. 36 ArG).

Um kranke oder verunfallte Familienmitglieder und Lebenspartner:innen zu betreuen, stehen Ihnen gemäss Obligationenrecht höchstens 10 Tage pro Jahr zu (drei Tage pro Krankheit) (Art. 329h OR). Dazu müssen Sie ein ärztliches Zeugnis vorweisen. Ihr Vorgesetzter darf diese Absenzen nicht zu Ihren eigenen Krankheits-tagen oder anderen Abwesenheiten dazurechnen.

### **Wichtig zu wissen**

Die Obergrenze von 10 Tagen gilt nur für die Betreuung von Familienangehörigen und Lebenspartner:innen, aber ausdrücklich nicht für die Betreuung eigener Kinder (Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG). Das bedeutet, dass Sie sich um Ihre kranken Kinder kümmern können, ohne dafür die zehn Betreuungstage anzubrauchen.

## Krankheit von Kind oder Angehörigen

### **Schwer erkrankte oder verunfallte Kinder**

Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhalten eine Betreuungsentschädigung. Diese ist über die Erwerbsersatzordnung finanziert. Der Betreuungsurlaub dauert maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten (Art. 329i OR). Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz während sechs Monaten, und der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen.

# Gleichstellung

## **Lohngleichheit und Diskriminierung**

Die Bundesverfassung schreibt vor, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bekommen müssen. Arbeitnehmende aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren, ist verboten.

### **Dieser Grundsatz gilt für:**

- Anstellung
- Aufgabenzuteilung
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Entlohnung
- Aus- und Weiterbildung
- Beförderung und Entlassung

Die Realität allerdings sieht anders aus: Obwohl das Gesetz sexuelle Belästigung verbietet und von Ihrem Arbeitgeber Präventionsmassnahmen verlangt, erleben Frauen am Arbeitsplatz häufig Diskriminierung.

### **Tipp**

Sie zweifeln an der Lohngleichheit in Ihrem Betrieb? Dann vergleichen Sie Ihren Lohn mit demjenigen Ihrer Kollegen. Wenden Sie sich an die Unia, um Ihren Anspruch geltend zu machen.

# Gleichstellung

## **Diskriminierung ist verboten**

Das Gesetz verbietet Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität.

### **Das gilt insbesondere:**

- bei der Anstellung
- beim Lohn
- bei Beförderung
- bei Entlassung

Menschen in eingetragener Partnerschaft haben bei sämtlichen GAV-Ansprüchen die gleichen Rechte wie heterosexuelle Ehepaare.

Transpersonen erfahren am Arbeitsplatz besonders häufig ideelle und materielle Diskriminierung. Daher benötigen sie besonderen Schutz.

# Überwachung am Arbeitsplatz

## Kameras am Arbeitsplatz

Durch permanente Überwachung geraten Sie unter Druck und Ihre Gesundheit ist gefährdet. Darum muss Ihr Arbeitgeber die Videokameras so positionieren, dass Sie kaum aufgezeichnet werden. Zudem haben Sie ein Mitspracherecht, was die Positionen, Einstellungen der Kameras und der Zweck der Videoüberwachung betrifft.

## Taschenkontrollen

Ihr Arbeitgeber darf nur dann Ihre Taschen kontrollieren, wenn Sie damit einverstanden sind. Nur wenn ein konkreter Verdacht besteht, darf er eingehender kontrollieren. Sie können in einem solchen Fall die Anwesenheit der Polizei verlangen.

## Testkäufe/Mystery Shopping

«Mystery-Shopper» testen als Kund:innen getarnt die Verkäufer:innen in den Läden. Aber zuerst muss Ihr Arbeitgeber Sie auf geplante Testkäufe hinweisen und über den Sinn, das Ziel und die Kriterien informieren. Die Ergebnisse muss er innert zwei Wochen mit Ihnen besprechen.

# Überwachung am Arbeitsplatz

## Wichtig zu wissen

Ihr Vorgesetzter muss Sie darüber informieren, welche Daten er erfasst, wer darauf Zugriff hat und zu welchem Zweck er sie nutzt. Sie haben zudem das Recht, die Daten zu Ihrer Person einzusehen, sie zu korrigieren und sie löschen zu lassen. Der Arbeitgeber muss die Daten spätestens bei Ihrem Austritt aus dem Betrieb löschen und darf sie nicht weitergeben.

## Tipp

Wenn der Arbeitgeber Ihr Mitspracherecht missachtet, macht er sich strafbar. Wenden Sie sich bei Fragen an die Unia.

## Arbeitskleidung

Die Kleidervorschriften am Arbeitsplatz sind ein ständiges Thema im Detailhandel. Einige Arbeitgeber verbieten gewisse Kleidung, andere schreiben genau vor, wie Sie zur Arbeit erscheinen müssen. Leider regelt das Gesetz die Bekleidung am Arbeitsplatz nicht.

### **Falls Ihr Arbeitgeber von Ihnen bestimmte Kleidung verlangt, so muss er**

- die gewünschte Kleidung zur Verfügung stellen und die Kosten übernehmen,
- Ihnen ein Kleidergeld bezahlen,
- oder Ihnen einen Rabatt auf die Kleider im Sortiment gewähren.

Einige GAV beinhalten zudem Vorschriften zu den Berufskleidern.

### **Wichtig zu wissen**

Wenn Sie sich aufgrund von Hygienevorschriften am Arbeitsplatz umziehen müssen, muss diese Zeit als Arbeitszeit gezählt werden.

## Kassenfehlbestände

Kassenfehlbestände kommen vor, wenn man im Verkauf arbeitet. Das Risiko dafür trägt der Arbeitgeber. Darum darf er in diesem Fall keinen Lohnabzug vornehmen.

## Arbeit ohne Tageslicht

Tageslicht ist wichtig für Ihre Gesundheit. Viele Verkäufer:innen arbeiten jedoch den ganzen Tag ohne Tageslicht.

### **Für solche Arbeitsplätze sind spezielle Massnahmen vorgesehen:**

- Fenster freilegen (z.B. Dekorationen oder dicke Vorhänge entfernen)
- Rotationen mit Arbeitsplätzen mit Tageslicht
- zusätzliche bezahlte Pausen von 20 Minuten pro halbem Arbeitstag bei Lichtmangel



## Die Mitglieder geben den Ton an

Die Unia ist die grösste Gewerkschaft im Detailhandel. Zu allen wichtigen Entscheidungen befragen wir die Mitglieder. In den meisten Regionen gibt es Gruppen, in denen sich Angestellte aus dem Verkauf treffen.

Diese diskutieren auf lokaler Ebene und wählen Ihre Vertreter:innen in die nationalen Unia-Gremien:

- Die Branchenkonferenz Detailhandel bestätigt Vereinbarungen und gibt vor, welche Themen die Unia im Detailhandel angehen muss.
- Die Fachgruppe Coop entscheidet über Lohn- und GAV-Forderungen.
- Für gewisse Unternehmen und Unterbranchen treffen sich zusätzlich Fachgruppen, die z.B. über Lohn- oder GAV-Forderungen entscheiden.

**Kurz: Bei der Unia sind es die Mitglieder, die entscheiden!**

## Ihre Vorteile

**Bessere Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit – das wollen wir. Als Unia-Mitglied tragen Sie dazu bei. Bringen Sie sich ein und entscheiden Sie mit. Plus: Sie profitieren von Dienstleistungen und Angeboten.**



### **Weiterbildungsunterstützung**

bis zu 1000 Franken pro Jahr



### **Rechtsberatung und Rechtsschutz**

bei Problemen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz oder den Sozialversicherungen



### **Diverse Vergünstigungen**

Ferien, Reka-Geld, Versicherungen und vieles mehr

### **Ausserdem für Coop-Mitarbeitende:**

Reduktion des Mitgliederbeitrags bis zu 160 Franken im Jahr



**Werden Sie Mitglied: Es lohnt sich!**

## Nützliche Links im Internet

### **unia.ch**

Auf der Unia-Homepage finden Sie eine Vielzahl an Informationen über gewerkschaftliche Aktualitäten, Kampagnen, Arbeitsrecht, GAV-Service usw.

### **lohnrechner.ch**

Mit dem Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, dem die Unia angeschlossen ist, können Sie sich über den in der Schweiz üblichen Lohn einer Person mit gleicher Ausbildung und Tätigkeit wie Sie informieren.

## Haben Sie Probleme am Arbeitsplatz oder brauchen Sie mehr Informationen? Die Unia ist in der ganzen Schweiz mit 90 Sekretariaten vertreten.

Unia Aargau-Nordwestschweiz  
T 0848 11 33 44  
ag-nws@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden  
T 0848 750 751  
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental  
T 031 385 22 22  
bern@unia.ch

Unia Ticino  
T 091 821 10 40  
ticino@unia.ch

Unia Berner Oberland  
T 033 225 30 20  
thun@unia.ch

Unia Transjurane  
T 0848 421 600  
transjurane@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn  
T 032 329 33 33  
biel@unia.ch

Unia Valais  
T 027 602 60 00  
valais@unia.ch

Unia Fribourg  
T 026 347 31 31  
fribourg@unia.ch

Unia Vaud  
T 0848 606 606  
vaud@unia.ch

Unia Genève  
T 0848 949 120  
geneve@unia.ch

Unia Zentralschweiz  
T 0848 651 651  
zentralschweiz@unia.ch

Unia Neuchâtel  
T 0848 203 090  
neuchatel@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen  
T 0848 11 33 22  
zh-sh@unia.ch

Unia Oberwallis  
T 027 948 12 80  
oberwallis@unia.ch

Die Unia in Ihrer Nähe finden Sie auch online: [unia.ch/regionen](http://unia.ch/regionen)



## **Unia, die grösste Gewerkschaft im Detailhandel**

Die Unia ist die grösste und einflussreichste Gewerkschaft der Schweiz. Gemeinsam mit unseren rund 14 000 Mitgliedern im Detailhandel setzen wir uns für bessere Arbeitsbedingungen ein.