



Meine Rechte im Detailhandel



UN1A



Inhaltsverzeichnis

Willkommen	4
Die Unia verbessert Ihre Arbeitsbedingungen	5
Arbeitsvertrag	6
Arbeitszeit	7
Überstunden	7
Arbeit auf Abruf	8
Arbeitsplan	8
Kassenabrechnung	9
Wenn Ihr Chef Sie nach Hause schickt	9
Pausen	10
Anspruch auf Ferien	11
Lohn	12
Schwangerschaft und Geburt	13
Krankschreibung	14
Das Kind ist krank	14
Lohnfortzahlung bei Krankheit	14
Lohngleichheit	16
Kameras am Arbeitsplatz	17
Taschenkontrollen	17
Arbeitskleidung	18
Kassenfehlbestände	19
Arbeit ohne Tageslicht	19
Konkrete Unterstützung und Beratung	20
Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	21
Vorteile eines GAV	22
Anmeldetalon	
Kontakte in Ihrer Region	Rückseite



Willkommen

Der Detailhandel ist eine der grössten Branchen in der Schweiz.

Von den 320 000 Erwerbstätigen im Detailhandel unterstehen mehr als die Hälfte keinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und haben keinen entsprechenden Schutz.



Diese vorliegende Broschüre beantwortet die häufigsten Fragen und geht auf zahlreiche Situationen ein, die Ihnen im Rahmen Ihres Berufsalltages begegnen könnten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Die Gewerkschaft Unia unterstützt ihre Mitglieder dabei, ihre Rechte zu verteidigen und unterstützt sie bei Problemen.

**Ihre
Gewerkschaft
Unia**

Die Unia – die grösste Gewerkschaft im Detailhandel

Die Unia setzt sich für die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen ein

Mit rund 200 000 Mitgliedern ist die Unia heute die grösste und einflussreichste Gewerkschaft der Schweiz. Sie ist im Detailhandel sehr aktiv und vertritt dort 14 000 Mitglieder.

Die Unia engagiert sich für bessere Arbeitsbedingungen und setzt sich mit Erfolg dafür ein, dass die Berufe im Verkauf aufgewertet, die Löhne erhöht und Weiterbildungen gefördert werden.

Die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen ist unser wichtigstes Anliegen!

Das Engagement der Unia ist sehr umfassend:

- **Familienleben:** Für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.
- **Kinder:** Für ausreichend Kinderbetreuungsplätze.
- **Sonntage:** Diese Tage müssen Ruhetage bleiben.
- **Freizeit:** Gegen Arbeit auf Abruf und längere Arbeitszeiten.
- **Löhne:** Für anständige Löhne von mindestens 4000 Franken im Monat, die ein Leben in Würde ermöglichen.
- **GAV:** Für einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag im Detailhandel, der die Arbeitsbedingungen für die Branche festlegt.



Ein Arbeitsvertrag bringt Schutz und bessere Arbeitsbedingungen

Arbeitsvertrag

Das Gesetz sieht verschiedene Formen von Arbeitsverträgen vor.

Arbeitgeber und Arbeitnehmende können eine mündliche Vereinbarung treffen. Doch ein schriftlicher Vertrag ist einem mündlichen immer vorzuziehen. So kann eine unterschiedliche Auslegung der Bestimmungen vermieden und bei Verstössen gegen die Abmachung etwas Handfestes herangezogen werden.

Normalerweise enthält der Arbeitsvertrag Angaben zu Lohn, Arbeitszeit, Ferien, Krankentaggeld-Versicherung, Arbeitsort usw. Dieser letzte Punkt ist auch bedeutend für einen möglichen Anspruch auf Reisespesen.

Wenn Sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, gelten dessen Bestimmungen.

Verlangen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der Anstellungsgrad, Wochenarbeitszeit, Lohn, Ferien und Arbeitsort festlegt. Falls Sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, fordern Sie das vollständige GAV-Dokument an oder informieren Sie sich unter www.gav-service.ch.



Wenn Arbeitszeiten Kopfzerbrechen bereiten

Arbeitszeit in der Branche

Heute beträgt die maximal zulässige Wochenarbeitszeit 50 Stunden, in grossen Geschäften (50 oder mehr Leute pro Standort) 45 Stunden. Gesamtarbeitsverträge können unterschiedliche, jedoch zwingend tiefere Arbeitszeiten festlegen. Derjenige von Coop zum Beispiel sieht 41 Stunden pro Woche vor.

Normalerweise wird die Arbeitszeit im Vertrag geregelt. Es kann sich um Angaben zur Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit handeln. Die Unia setzt sich für eine

41-Stundenwoche für alle Detailhandelsangestellten ein.

Überstunden

Überstunden müssen abgegolten werden. Entweder stehen Ihnen innerhalb einer angemessenen Periode Freistunden oder -tage im gleichen Umfang wie die geleistete Überzeit zu oder die Überstunden müssen mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden (ausser ein GAV oder eine Vereinbarung sehen etwas anderes vor).

Notieren Sie all Ihre Arbeitsstunden genau und überprüfen Sie die Zeitabrechnungen. Die Unia stellt Ihnen dazu einen Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Dieser kann Ihnen bei Meinungsverschiedenheiten mit Ihrem/r Vorgesetzten helfen, Ihre Ansprüche geltend zu machen.



Arbeit auf Abruf – ein Problem im Detailhandel

Arbeit auf Abruf

Unter Arbeit auf Abruf versteht man diejenige Form von Erwerbstätigkeit, bei welcher der Einsatz abhängig vom Geschäftsgang kurzfristig und unplanbar erfolgt. Wenn der Arbeitsvertrag keine bestimmte Mindestarbeitsstundenzahl oder einen festen Beschäftigungsgrad garantiert, kann die Anzahl der Arbeitsstunden von Monat zu Monat variieren, und dementsprechend besteht kein Anspruch auf einen gleichbleibenden Lohn.

Arbeit auf Abruf ist eines der grössten Probleme im Detailhandel. Diese Arbeitsform breitet sich zunehmend aus. Sie erschwert die Vereinbarung von Familie und Beruf deutlich.

Arbeitsplan

Das Arbeitsgesetz (Art. 69 ArGV 1) sieht vor, dass Ihr Arbeitsplan grundsätzlich mindestens zwei Wochen im Voraus bekanntgegeben werden muss. Arbeitsplanänderungen sollten die Ausnahme bleiben und auf Notfälle beschränkt sein.

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

Verlangen Sie eine fristgerechte Bekanntgabe Ihres Arbeitsplanes. Die Unia kann Sie dabei unterstützen.



Jede Arbeitsminute zählt

Kassenabrechnung

Die zur Öffnung und Einrichtung des Ladens eingesetzte Zeit gilt als Arbeitszeit. Dasselbe gilt für die Kassenabrechnung.

Wenn Ihr Chef bzw. Ihre Chefin Sie nach Hause schickt

Wenn Sie im Arbeitsplan aufgeführt sind und Ihr/e Vorgesetzte/r dann auf Ihre Dienste verzichtet, haben Sie Anrecht auf Ihren Lohn.

Dasselbe gilt, wenn Sie mit der Begründung eines Rückgangs der Geschäftsaktivitäten früher als vorgesehen nach Hause geschickt werden.

Notieren Sie die tatsächliche Arbeitszeit und fordern Sie deren Verbuchung.

Rechnen Sie Ihre eingeplanten, aber «nicht-gearbeiteten» Stunden auf gleiche Weise ab wie die verrichteten.



Pausen müssen sein

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.

Während der «Kaffee-Pausen» dürfen die Angestellten den Arbeitsplatz verlassen. Sollte dies nicht möglich sein, gilt die Zeit als bezahlte Arbeitszeit.

Die Mittagspause wird nie bezahlt.

Laut Arbeitsgesetz (Art. 15) müssen Pausen wie folgt gewährt werden:

- 15 Minuten für 5 $\frac{1}{2}$ Stunden Arbeit
- 30 Minuten für 7 Stunden Arbeit
- 60 Minuten für 9 Stunden Arbeit

Bestehen Sie darauf, dass die Pausen eingehalten werden.



Wohlverdiente Erholung

Anspruch auf Ferien

Der Anspruch auf Ferien beträgt (bei einer Vollzeitanstellung) pro Jahr mindestens 20 Tage, das heisst vier Wochen.

Für Jugendliche unter 20 Jahren beträgt der Ferienanspruch 25 Tage pro Jahr, also fünf Wochen.

Gesamtarbeitsverträge können abhängig vom Alter oder Dienstalter vorteilhaftere Bestimmungen festlegen.

Bei Anstellungen im Stundenlohn muss der Ferienanteil explizit als Ferienzuschlag zum Basisstundenlohn dazugerechnet und ausgewiesen werden. Der Anteil beträgt 8,33% für 20 Ferientage bzw. 10,64% bei 25 Ferientagen. Folglich erhalten im Stundenlohn Angestellte beim Bezug ihrer Ferien keinen Lohn.

Notieren Sie bezogene Ferientage systematisch und kontrollieren Sie Ihren jährlichen Ferienanspruch. Die Unia unterstützt und berät Sie beim Vorgehen.



Jede Arbeit verdient einen Lohn

Lohn

Der Lohn muss im Prinzip spätestens am letzten Tag des Monats ausbezahlt werden. Die Zahlung wird normalerweise mittels Bank- oder Postüberweisung getätigt. Einige Unternehmen zahlen den Lohn noch bar aus. Dann muss unbedingt überprüft werden, ob die ausgehändigte Summe mit der Abmachung übereinstimmt.

Für im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende kann vereinbart werden, dass der Lohn am 10. oder 15. des Monats ausbezahlt wird.

Im Detailhandel gibt es keinen Mindestlohn, ausser Sie unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder einer Betriebsvereinbarung.

In der Schweiz ist der 13. Monatslohn vom Gesetz her nicht vorgeschrieben, aber bei vielen Unternehmen üblich.

Die Unia engagiert sich für einen gesamtschweizerischen GAV im Detailhandel und einen Mindestlohn von 4000 Franken im Monat.

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

Ich bekomme ein Kind

Schwangerschaft und Geburt

Aus gesundheitlichen Gründen ist es sinnvoll, Ihre/n Vorgesetzte/n möglichst rasch über die Schwangerschaft zu informieren.

Ihr Arbeitsvertrag darf während der gesamten Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.

Allerdings unterstehen Sie während der Probezeit (d.h. in der Regel den ersten drei Arbeitsmonaten) im Falle einer Schwangerschaft nicht dem rechtlich verankerten Kündigungsschutz.

Wir raten Ihnen entschieden davon ab, vor der Geburt zu kündigen, denn in diesem Fall erhalten Sie keine Mutterschaftsentschädigung.

Gemäss Gesetz steht Ihnen eine Lohnfortzahlung für 14 Wochen zu 80% Ihres Lohnes (max. 187 Franken pro Tag) zu.

Besondere Gesetzesbestimmungen schützen die Gesundheit von Schwangeren und stillenden Müttern.

Wenden Sie sich mit Ihren Fragen zu den Rechten der Frauen an die Unia, wir unterstützen Sie.



Wenn ich krank bin

Arztzeugnis

Wenn der Vertrag oder die Betriebsvereinbarung keine besonderen Bestimmungen enthalten, muss nach drei aufeinanderfolgenden Krankheitstagen ein Arztzeugnis eingereicht werden.

Das Arztzeugnis gibt Auskunft über Dauer, Grad und Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Alle anderen Informationen fallen unter den Schutz der Privatsphäre.

Es ist jedoch sehr wichtig, dem/r Vorgesetzten Ihre krankheitsbedingte Abwesenheit bereist am ersten Tag mitzuteilen.

Das Kind ist krank

Wenn Ihr Kind krank ist, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen frei geben. Allerdings kann er dazu ein Arztzeugnis verlangen. So können Sie Ihren familiären Verpflichtungen nachkommen und eine Betreuung für Ihr krankes Kind organisieren. Pro Erkrankung haben Sie Anspruch auf maximal drei freie Tage (ArG, Art. 36).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Die Krankentaggeld-Versicherung ist in der Schweiz nicht obligatorisch, nicht alle Arbeitgeber schliessen eine solche ab. Sie ist nicht mit der obligatorischen Krankenversicherung oder einer Zusatzversicherung, die jede/r Versicherte selbst wählt, zu verwechseln.



Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin steht es frei, für das Personal eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen. Dabei werden die Versicherungsprämien mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber und der Rest von den Arbeitnehmenden bezahlt.

Normalerweise handelt es sich je nach Versicherungsschutz um 80% des AHV-pflichtigen Lohnes während 720 Tagen.

Schauen Sie auf Ihrer Lohnabrechnung nach, ob Abzüge getätigt werden. So finden Sie heraus, ob Sie eine Krankentaggeld-Versicherung (die Abkürzung ist KTGv) haben. Sie können auch nachschauen, ob in Ihrem Arbeitsvertrag Bestimmungen dazu aufgeführt sind.

Wenn der Arbeitgeber nicht versichert ist, hat er nach Gesetz (Art. 324a OR) Pflichten zur Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit (Dauer nach Dienstjahren, mind. drei Wochen).

Die Unia fordert die Einführung einer allgemeinen Krankentaggeld-Versicherung für alle.

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, Ihnen den Namen der Krankentaggeld-Versicherung anzugeben und informieren Sie sich über die geltenden Bestimmungen.



Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleich

Lohngleichheit

Artikel 8 der Bundesverfassung sieht vor, dass «Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» haben.

Gemäss Gleichstellungsgesetz ist es unzulässig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren. Dieser Grundsatz gilt für Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

Die Realität allerdings sieht anders aus: Frauen werden im Erwerbsleben häufig diskriminiert.

Zudem verbietet das Gesetz sexuelle Belästigung und verlangt vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Präventionsmassnahmen.

Wenn Sie Zweifel an der Einhaltung der Lohngleichheit haben, dann vergleichen Sie Ihren Lohn mit demjenigen Ihrer Kolleginnen und Kollegen und wenden sich an die Unia, um Ihren Anspruch geltend zu machen.

Der Schutz Ihrer Persönlichkeit

Kameras am Arbeitsplatz

In der Schweiz ist Videoüberwachung zum Schutz von Personen oder Sachen in den Läden gestattet, zum Beispiel um Diebstahl oder Gewalt zu verhindern.

Der Arbeitgeber darf aber Kameras unter keinen Umständen einsetzen, um das Verhalten der Angestellten zu überwachen oder zu kontrollieren. Kameras müssen zwingen so ausgerichtet sein, dass nur die «erforderlichen» Bilder aufgezeichnet werden. Das Wohl der Angestellten muss gewahrt werden.

Taschenkontrollen

Es kommt oft vor, dass Arbeitgeber zur Verhinderung von Diebstahl verlangen, die Taschen der Angestellten zu kontrollieren. Dazu müssen die Angestellten im Voraus ihr Einverständnis geben.

Eine eingehendere Kontrolle (der persönlichen Gegenstände und der Person selbst) kann im Prinzip nur stattfinden, wenn ein konkreter Verdacht vorliegt. Das Personal kann in einem solchen Fall die Anwesenheit der Polizei verlangen.

Wenden Sie sich an die Unia, um Ihre Rechte geltend zu machen, wenn die Vorschriften nicht eingehalten werden. Das Bundesgesetz über den Datenschutz regelt die Bestimmungen zur Videoüberwachung.



Die Wahl der Kleidung

Arbeitskleidung

Die Kleidervorschriften am Arbeitsplatz sind ein ständiges Thema im Detailhandel. Einige Arbeitgeber verbieten gewisse Kleidung, andere schreiben genau vor, wie man zur Arbeit kommen muss.

Im Obligationenrecht oder dem Arbeitsgesetz gibt es aber keinen Passus, der sich direkt mit den Kleidern am Arbeitsplatz befasst.

Falls der Arbeitgeber von seinen Angestellten bestimmte Kleidung während der Arbeit verlangt, haben sich in der Praxis einige Handhabungen durchgesetzt:

- Der Arbeitgeber stellt die Arbeitskleider zur Verfügung und übernimmt die Kosten.
- Der Arbeitgeber bezahlt monatlich ein «Kleidergeld», welches zusätzlich zum Lohn bezahlt wird.
- Der Arbeitgeber gewährt den Angestellten Rabatt auf die Kleider im Warensortiment der Läden.

Einige Gesamtarbeitsverträge beinhalten zudem Vorschriften zu den Berufskleidern.

Falls Sie Fragen zur Kleidung an Ihrem Arbeitsplatz haben, kann die Unia Ihnen helfen.



Ihr Arbeitgeber muss Sie respektieren

Kassenfehlbestände

Kassenfehlbestände kommen vor, wenn man im Verkauf arbeitet. Das Risiko dafür trägt der Arbeitgeber selbst.

Ihr Arbeitgeber darf für solche Fehler keine Lohnabzüge vornehmen.

Arbeit ohne Tageslicht

Tageslicht ist für die Gesundheit wichtig. Viele Detailhandelsangestellte arbeiten jedoch den ganzen Tag ohne Tageslicht. Für solche Arbeitsplätze sind spezielle Massnahmen vorgesehen:

- Freilegen abgedeckter Fenster (zum Beispiel Dekorationen, dicke Vorhänge).
- Interne Arbeitsplatzrotation (an Arbeitsplätze mit Tageslicht) des Personals.
- Zusätzliche bezahlte Pausen von 20 Minuten pro halber Arbeitstag.

Wenden Sie sich an die Unia, um Ihren Anspruch geltend zu machen, wenn diese Vorschriften nicht eingehalten werden.

Das Zürcher Verwaltungsgericht hat sich 2013 zu diesem letzten Punkt geäussert. In einem Urteil bestätigte es die Rechtmässigkeit zusätzlicher Pausen von 20 Minuten als angemessene Kompensationsmassnahme bei Lichtmangel.

Konkrete Unterstützung und persönliche Beratung

Rechtsschutz und Beratung

Die Unia berät ihre Mitglieder gratis. Als Mitglied bietet sie Ihnen Rechtsschutz bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag oder einer Kündigung. Sie hilft Ihnen beim Verfassen von Briefen.

Berufliche Weiterbildung

Die Unia unterstützt Sie finanziell bei Ihrer beruflichen und gewerkschaftlichen Weiterbildung und bietet Ihnen eine breite Palette an interessanten und unentgeltlichen Kursen.

Eine leistungsfähige Arbeitslosenkasse

Die Unia leitet die grösste Arbeitslosenkasse der Schweiz. Dadurch steht die Unia Ihnen im Falle von Arbeitslosigkeit zur Seite.

Informationen von hoher Qualität

Unia-Mitglieder erhalten alle zwei Wochen gratis die Zeitung «Work» mit zahlreichen gewerkschaftlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Neuigkeiten unseres Landes.

Massgeschneidertes Engagement

Die Unia überlässt es Ihnen, den Umfang Ihres Engagements selber festzulegen. Sie können Unterstützungsmitglied oder Aktivmitglied werden. Wenn Sie aktiv sein möchten, können Sie sich innerhalb der Branche, Region und Sektion betätigen sowie Teil einer Interessengruppe werden. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin wird nicht über Ihren Unia-Beitritt informiert.

Die Unia ist die Gewerkschaft des Personals im Verkauf. Das Unia Sekretariat in Ihrer Region (Kontaktliste auf der Rückseite) steht Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

Wirksamer Schutz für die Angestellten

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Abkommen, welches von einer oder mehreren Gewerkschaften und einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen unterzeichnet wird. Der GAV legt insbesondere die Arbeitsbedingungen und Löhne eines Unternehmens oder einer Branche kollektiv fest.



Ein GAV kann auf nationaler Ebene (wie zum Beispiel im Gastgewerbe) oder auf kantonaler Ebene (im Detailhandel zum Beispiel in Genf und Neuenburg) oder auch nur für ein Unternehmen (zum Beispiel Coop) unterzeichnet werden. Die Gewerkschaft Unia ist Sozialpartnerin von ungefähr 270 GAV in allen Branchen.

Die Arbeitsbedingungen im Detailhandel müssen dringend verbessert und besser geregelt werden. In unserem Land hat die Mehrheit der beschäftigten Personen im Verkauf keinen Schutz durch einen GAV.

Ein GAV sorgt für anständige Arbeitsbedingungen für das gesamte Personal im Detailhandel.

Die Gewerkschaft Unia setzt sich deshalb für einen landesweiten GAV im Detailhandel ein.

Besuchen Sie die Internetseite www.gav-service.ch. Dort finden Sie zahlreiche Informationen zu GAV.



Die konkreten Vorteile eines GAV

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bringt gegenüber dem im Gesetz festgelegten Minimum viele Verbesserungen:

Ohne Gesamtarbeitsvertrag gilt nur das gesetzliche Minimum

Beispiel eines Gesamtarbeitsvertrages

Arbeitswochen bis 50 Stunden

Arbeitswochen mit 41 Stunden

Arbeit auf Abruf existiert

Verbot von Arbeit auf Abruf

Kein Recht auf arbeitsfreie Samstage

Mindestens 1 arbeitsfreier Samstag im Monat (für eine 100%-Stelle)

4 Wochen Ferien

Mehr als 5 Wochen Ferien, je nach Alter und Dienstalter

14 Wochen Mutterschaftsentschädigung, 80%

16 Wochen Mutterschaftsentschädigung, 100%

Keine Mindestlöhne

Geregelte Mindestlöhne nach Ausbildungsniveau

Keinen 13. Monatslohn

Garantierter 13. Monatslohn

Keine Kontrolle der Arbeitsbedingungen

Paritätische Kontrollen über die Anwendung des GAV vorgesehen



Die Gewerkschaft.

**Unia, die Gewerkschaft
für das Personal
im Detailhandel.**

Werden Sie Mitglied !

**Die Verbesserung
der Arbeitsbedingungen steht
für uns an erster Stelle.**



Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



Unia Zentralsekretariat

Sektor Tertiär
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15

**Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen steht für uns an erster Stelle
Werden Sie Mitglied!
Sie haben Rechte – nutzen Sie diese!**

- Ich interessiere mich für die Gewerkschaft Unia.
Bitte kontaktieren Sie mich.
- Ich möchte aktiv werden und an einer Versammlung in meiner
Region teilnehmen. Schicken Sie mir bitte eine Einladung.
- Gerne verteile ich Ihre Broschüren an meine Kolleginnen
und Kollegen. Senden Sie mir bitte _____ Exemplare.

Gehen Sie auf www.unia.ch und finden Sie alle Informationen online!

Name	Vorname
Adresse	PLZ/Ort
Teil.	E-Mail
Arbeitgeber	

Unia Kontakte in Ihrer Region

Aargau Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau T +41 848 333 003, aargau@unia.ch
Bern Monbijoustrasse 61, Postfach 1111, 3000 Bern 23 T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch
Berner Oberland Aarestrasse 40, Postfach 214, 3602 Thun T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch
Biel-Seeland/Solothurn Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch
Fribourg route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch
Genève chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13 T +41 848 949 120, geneve@unia.ch
Neuchâtel avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel T+41 848 203 090, tertiaire.neuchatel@unia.ch
Nordwestschweiz Rebgasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch
Oberaargau-Emmental Bahnhofstrasse 88, Postfach 1179, 3401 Burgdorf T +41 34 447 78 41, burgdorf@unia.ch
Ostschweiz-Graubünden Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 647, 9004 St. Gallen T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch
Ticino via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch
Transjurane rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont 1 T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch
Valais rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion 2 Nord T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch
Vaud place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1005 Lausanne T +41 848 606 606, vaud@unia.ch
Wallis Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch
Zentralschweiz St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern T +41 848 651 651, zentralschweiz@unia.ch
Zürich-Schaffhausen Stauffacherstrasse 60, Postfach 1541, 8004 Zürich T +41 848 11 33 22, zuerich-schaffhausen@unia.ch

Unia Zentralsekretariat

Sektor Tertiär/Detailhandel
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
T +41 031 350 21 11
tertiaer@unia.ch
www.unia.ch

