

**Unia Zentralsekretariat  
Sektor Tertiär**

Weltpoststrasse 20  
CH-3000 Bern 15  
T +41 31 350 21 11  
F +41 31 350 22 11  
<http://www.unia.ch>



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

Post CH AG

**P.P.** CH-3000 Bern 15

Unia Zentralsekretariat Sektor Tertiär Weltpoststrasse 20 CH-3000 Bern 15

**EINSCHREIBEN**  
Sempione Fashion AG  
Konsultationsverfahren  
z.H. Martin Zois und Stefania Bernhard  
Gwattstrasse  
8808 Pfäffikon SZ

## **Forderungen der Angestellten von Sempione Fashion im Rahmen des Konsultationsverfahrens**

20. Juni 2018

Arnaud Bouverat	<a href="mailto:arnaud.bouverat@unia.ch">arnaud.bouverat@unia.ch</a>
Mitglied der Sektorleitung Tertiär	M +41 79 712 65 78
Nationaler Branchenverantwortlicher	T +41 31 350 22 60
	F +41 31 350 22 11

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir sind mandatiert durch mehr als 200 Arbeitnehmende der Sempione Fashion in den Kantonen Genf, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Jura, Wallis, Bern, Basel, Tessin, St.Gallen, Glarus und der Zentralschweiz. Die Arbeitnehmenden haben sich in mehreren Versammlungen in diesen Regionen getroffen und diverse Vorschläge verabschiedet; andere haben sich für die Vorschläge ihrer Kolleginnen und Kollegen ausgesprochen. Falls nötig werden wir die Belege liefern, dass die Arbeitnehmenden uns formell bevollmächtigt haben, ihnen die Konsultationsantwort zuzustellen. Selbstverständlich ist es ihnen freigestellt, direkt den Arbeitnehmenden zu antworten.

Die Arbeitnehmenden haben Ihre Antwort von gestern zur Kenntnis genommen, wonach sie die Verlängerung des Verfahrens zur Konsultation der Arbeitnehmenden ablehnen. Wir stellen darüber hinaus fest, dass unser Schreiben vom 13. Juni mit einer Liste von Fragen der Arbeitnehmenden bezüglich des Konsultationsverfahrens unbeantwortet geblieben ist, obwohl OR Art. 335f. vorschreibt, dass die dazu notwendigen Informationen zu liefern sind. Die Arbeitnehmenden behalten sich demnach vor, ihre Rechte auf dem Rechtsweg geltend zu machen.

Die Angestellten beantragen folgende Massnahmen:

### **1. Dringende Massnahmen**

1. Erlaubnis zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen während der Arbeitszeit, sofern eine Bestätigung zur Gesprächseinladung vorgewiesen wird. In diesem Fall muss die Arbeitszeit bezahlt werden.

## **Forderungen der Angestellten von Sempione Fashion im Rahmen des Konsultationsverfahrens**

2/4

2. Sofortige Bereitstellung der Informatikinfrastruktur in den Betrieben, zum Zweck der Stellensuche und für das Verfassen und Drucken von Briefen, sofern die technischen Möglichkeiten vorhanden sind.

3. Bereitstellung von individuellen Zwischenzeugnissen, in Absprache mit den einzelnen Filialleitenden, die ihre Angestellten kennen.

4. Solange die Ladengeschäfte in Betrieb sind: sofortige Bereitstellung von Mitteln, um die Mindestversorgung für den Betrieb der Läden zu gewährleisten (Kleinmaterialien, Tragtaschen, ...); es ist inakzeptabel, diese Verantwortung ohne eine Garantie der Kostenübernahme auf das Personal abzuwälzen.

5. Klare und schriftliche Anweisungen im Fall von Besuchen von Immobilienverwaltern, denn die Angestellten dürfen unbefugten Personen keinen Zutritt zu den Büroräumen gewähren.

6. Organisation von zusätzlichen Ferientagen bis zur Einstellung des Betriebs, um das schon hart geprüfte Personal vor Erschöpfung zu bewahren sowie Bearbeitung aller gutgeheissenen Ferienanträge, auch wenn diese noch nicht im PEP integriert sind. Die Tatsache, dass das Unternehmen die Aufnahme aller zusätzlichen Ferien auf dem PEP ablehnt, ist für die Verkäuferinnen sowie Verkäufer, deren Ferien noch nicht im PEP aufgenommen wurden, diskriminierend. Die Mitarbeitenden, wo die Planung nur für die 15 nächsten Tage gemacht ist, verlieren dadurch ihren Urlaubsanspruch. Diese Diskriminierung einiger Mitarbeitenden ist nicht akzeptabel. Personen mit wenigen geplanten Ferien im Jahr 2018 müssen besonders berücksichtigt werden.

7. Die Kostenübernahme der Firma für Entsorgungskosten muss gesichert werden (direkte Zahlung oder Entschädigungsvorschuss für die Reise- und Gebührenkosten).

8. Den Mitarbeitenden, welche im Stundenlohn angestellt sind, rechtzeitig einen neuen Lohnvorschuss für die zweite Junihälfte und anfangs Juli zahlen, um zu verhindern, dass sie durch Insolvenz oder Konkurs Geld verlieren.

9. Angemessene Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung des Arbeitsgesetzes sowie den Gesundheitsschutz der MitarbeiterInnen gewährleisten. Die Geschäftsführung der OVS auferlegt ihren Mitarbeitenden derzeit unzumutbare Arbeitsbedingungen: Arbeit in nicht-klimatisierten Räumlichkeiten aufgrund von unbezahlten Rechnungen, zu wenig Personal während des Ausverkaufs, Tragen von zu schwerem Material, keine geeignete Ausrüstung für den Unterhalt.

## **2. Sozialplan: Finanzielle Entschädigung**

Sempione Fashion oder gegebenenfalls OVS S.p.A. müssen für das kollektiv entlassene Personal eine Abgangsentschädigung nach folgendem Schlüssel garantieren:

**Forderungen der Angestellten von Sempione Fashion  
im Rahmen des Konsultationsverfahrens**

3/4

2.1 Entschädigung nach Altersjahren und Dienstjahren:

Dienstjahre	Altersjahre		
	< 50	> 51	> 55
< 10	1 Monatslohn	2	3
11-20	2	3	4
> 20	3	4	5

**+ Zuschlag von 0.25 Monatslöhnen pro unterstützungspflichtiges Kind**

2.2 Garantie einer Ferienentschädigung bei kollektiver Entlassung

Das Personal war während der Periode vor der kollektiven Entlassung einer sehr starken Belastung ausgesetzt. Im Fall der Arbeitslosigkeit, riskiert das Personal die Ferien absagen zu müssen, um die Arbeitslosenunterstützung zu erhalten. Die Arbeitnehmenden verlangen deshalb eine Entschädigung für die noch nicht bezogenen Ferien.

Berechnung wie folgt:

[ Anzahl total geschuldete Ferientage 2018 ] – [ Anzahl bezogene Ferientage vor dem 30.6 ] =  
[Anzahl Tage]

[Anzahl Tage] x Tagespauschale ODER Medianlohn der Kategorie = Entschädigung

2.3 Entschädigung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft

Schwangere Frauen riskieren bei Arbeitsunfähigkeit in eine sehr prekäre Situation zu geraten, wenn sie nicht schon Zahlungen durch die Krankentaggeldversicherung erhalten. Ein Fonds muss die Zahlung des vollen Lohnes (100%) sicher stellen, wenn keine Versicherungsdeckung garantiert ist.

**3. Sozialplan: Replacement-Massnahmen**

3.1 Einrichtung eines Jobcenters für die Dauer von 8 Monaten

Einrichtung eines Job Centers in den drei Landessprachen bis 8 Monate nach dem Ende der Aktivitäten der Sempione Fashion.

3.2 Programm zur Anrechnung der erworbenen Kompetenzen

Für alle Personen ohne EFZ Garantie eines Verfahrens zur Anrechnung der erworbenen Kompetenzen durch eine von den zuständigen Behörden anerkannte Institution.

**Forderungen der Angestellten von Sempione Fashion  
im Rahmen des Konsultationsverfahrens**

4/4

3.3 Sofortige Freistellung von der Arbeit, wenn neue Stelle zugesichert (ohne finanzielle Strafe)

**4. Massnahmen gegen Entlassungen**

Da die Arbeitnehmenden keine Antworten auf ihre Fragen zur wirtschaftlichen Situation der Unternehmung erhalten haben, sind wir nicht in der Lage Vorschläge zum Erhalt der Arbeitsplätze oder zum Transfair von Arbeitsverträgen an Dritte zu unterbreiten. Wir bedauern diesen Umstand ausserordentlich. Die Arbeitnehmenden und die Gewerkschaft Unia behalten sich das Recht vor, wegen Verletzung von OR Art. 335f gerichtlich vorzugehen.

Die Arbeitnehmenden danken Ihnen im Voraus für Ihre schnellst mögliche Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen



Anne Rubin

Arnaud Bouverat

Mitglieder der Sektorleitung Tertiaer

**Kopien an**

- Kantonale Arbeitsämter
- Herr Franco Lorandi, Holenstein Rechtsanwälte, Utoquai 29/3, 8008 Zurich
- OVS S.p.A., Stefano Beraldo, Via Terraglio 17, 30174 Mestre Venezia, Italia