

Herausgegeben von der Interprofessionellen Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA),
Oetlingerstrasse 74, 4057 Basel, www.viavia.ch/IGA/ / Telefon 061 681 92 91

24-Stunden-Knochenjob Der Bundesrat stiehlt sich aus der Verantwortung

Die Hoffnung war gross. Endlich sollten sich auch für die tausenden von Frauen, die so genannt „unqualifizierter“ Beschäftigung in Privathaushalten nachgehen, die Arbeitsbedingungen verbessern: 2014 hatte die Nationalversammlung die ILOKonvention 189 zum Schutz der Hausangestellten ratifiziert, 2015 trat sie in Kraft. 2016 musste der Bundesrat den ersten Rechenschaftsbericht bezüglich der Umsetzung der Konvention abliefern – unbekanntes Inhalts, denn leider ist diese Berichterstattung vertraulich: Zu konstatieren ist einzig, dass sich generell in diesem Arbeitsbereich, der vor allem Frauen beschäftigt, bislang wenig geändert hat. Der gesamtschweizerische Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte schreibt seit 2011 lediglich einen Minimallohn vor, dessen Anwendung aber kaum überwacht wird.

Nur in einem Spezialfall kam der Bundesrat schliesslich nicht umhin, eine Regulierung voranzubringen: die Bedingungen der meist im Turnus jeweils für bis zu drei Monaten in den Haushalten lebenden Betreuerinnen von älteren Menschen verletzen selbst das Obligationenrecht! Diese Frauen, oft so genannte Pendelmigrantinnen aus den osteuropäischen Staaten, werden verpflichtet, den alten Leuten auch nachts beizustehen, also einen 24-Stunden-Dienst zu leisten. Und dies an bis zu sechseinhalb Tagen die Woche – häufig auch zu Löhnen, die weit unter dem vorgeschriebenen Minimalansatz liegen. Bei privat angestellten Betreuerinnen werden selbst die Sozialversicherungen (AHV, ALV, IV und Berufsunfallversicherung) oft nicht geleistet. Kontrollen gibt es hier nicht, denn nach noch immer herrschendem Gesetz sind Privathaushalte für behördliche Kontrollen tabu. Aber auch bei Agenturen, die Betreuerinnen im Personalverleih anbieten, sind schwere Regelverletzungen noch immer an der Tagesordnung.

Diese Missstände griff 2012 auch ein Postulat im Nationalrat auf. Mit einem Vorschlag zur Regulierung beauftragt, liess das SECO zuallererst eine

Ludwilla & ihr aufmüpfiger
Besen



Illustration: 2017 by Mari

„Regulierungsfolgekostenabschätzung“ machen, denn die Versorgung der Alten darf nicht zu viel kosten – sonst könnte noch der Staat zur Unterstützung gefordert sein! Danach erst wurde eine Anhörung der interessierten Kreise veranlasst: Alle Gewerkschaften, IGA und SIT in der Vorfront, sowie die befragten Spezialistinnen der Denknetz-Fachgruppe Prekarität, verlangten eine generelle Unterstellung der Hausarbeit unter das Arbeitsgesetz. Damit müssten Arbeitszeit- und Ruheregelungen, Gesundheitsschutz und Vergütung der nächtlichen Arbeitsbereitschaft für alle Arbeitenden in Privathaushalten tatsächlich gleich geregelt werden wie alle anderen Arbeitsverhältnisse in der Wirtschaft – genau was die ILOKonvention verlangt! Dagegen hätten die Agenturen eine Sonderregulierung vorgezogen und die Kantone wollten mit kantonalen Regelungen ihre Souveränität behaupten.

Fortsetzung von Seite 2

Letzteres war nun für die Bundesregierung die patenteste Lösung: So kann sie sich aus der Verantwortung stehlen und gleichzeitig die Ahndung von Missständen zu einer Herkulesaufgabe machen: In 26 Kantonen müssten Missstände mit Bezug auf je andere Regulierungen in mühsamen Einzelfällen eingeklagt werden – was noch nicht einmal notwendig Änderungen in diesen kantonalen Normalarbeitsverträgen (NAV) zur Folge hätte. Der Clou aber ist: Kantonale NAVs sind nicht verbindlich, sondern können durch den Arbeitgeber (schriftlich) abgeändert werden. Selbst die geplante Modellvorgabe des Bundes für eine minimale Bezahlung der nächtlichen Pikettstunden bleibt somit unverbindlich. So kann tatsächlich gespart werden – auf Kosten der arbeitenden Frauen!

Nun ist nichts mehr zu hören von dem Eingeständnis des Bundesrates von 2015, dass eine 24StundenBetreuung durch nur eine Person in Zukunft nicht mehr möglich

sein solle! 24Std.Dienstbereitschaft ist klipp und klar gesundheitsschädigend. Aber im Grunde genommen, wäre auch noch Einiges mehr erforderlich, um eine harmonische Betreuung der fragilen Senioren zu gewährleisten: Vor allem muss anerkannt werden, dass dies nicht weiterhin als private Aufgabe abgetan werden kann, die Familienbande sind längst nicht mehr tragfähig genug. Es braucht Sozialdienste, die präventiv und begleitend die Bedürfnisse der Betreuten feststellen und organisieren. Es braucht die Hinzunahme von Spitex-Diensten, wenn Pflegebedarf besteht und zB. eine Begrenzung der Tagesarbeitszeit, wenn Nachtpikett erwartet wird. Es braucht Weiterbildungsmöglichkeiten für die Betreuerinnen...

Die Unterstellung der bezahlten Hausarbeit unter das Arbeitsgesetz ist unerlässlich! Denn die Nachfrage nach Hilfen im Privathaushalt steigt ebenso wie mit der Integration der neu immigrierten Geflüchteten das Angebot steigt.

Susy Greuter

Troc – Tauschkreis erfolgreich gestartet

Anfang September hat Troc offiziell mit tauschen begonnen.



Die Idee entstand letzten Jahres, als wir in Kurzinterviews die Mitglieder der Union ohne geregelten Aufenthalt über ihre beruflichen Zukunftswünsche befragten. Dabei kamen viele brachliegende Fähigkeiten zutage, ebenso Wünsche mehr am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. So entstand die Idee eines Tauschkreises, der die verschiedenen Bedürfnisse zusammenbringen könnte. Es bildete sich ein Spurgruppe, welche damit begann, die Idee zu konkretisieren. Dank der grosszügigen Unterstützung der Stiftung Ecosolidar und einem Beitrag des Laufes gegen Grenzen konnte die Umsetzung rasch und professionell vorgenommen werden. Am Eröffnungsfest konnten wir der versammelten Runde die erste Marktzeitung vorstellen. Eine Website in verschiedenen Sprachen wurde erstellt und es schrieben sich weitere Interessierte im Tauschkreis mit ihren Angeboten und Bedürfnissen ein. Einmal im Monat soll es ein Tauschtreffen in den Räumlichkeiten der IGA geben. Hier können sich Interessierte kennenlernen und ihre Erfahrungen austauschen. Ziel ist es den Kreis der TeilnehmerInnen zu verbreitern, damit möglichst viele Angebote zusammenkommen. Interessierte sind herzlich eingeladen, sich auf der Website kundig zu machen oder an einem, Treffen teilzunehmen. www.viavia.ch/troc

Dreiländer Treffen in Mulhouse

Unter dem Titel ‚Solidaire Nachbarn‘ trafen sich VertreterInnen verschiedenster Vereine und Gruppierungen sowie Einzelpersonen aus dem



Elsass, dem Badischen und der Nordwestschweiz in Mulhouse zu einer zweitägigen Tagung zu folgenden Themenschwerpunkten: urbanes Gärtnern, der Kampf gegen Erwerbslosigkeit von älteren Menschen und der Wandel hin zu ökologischem und sozialen Wirtschaften. Dazu stellen die anwesenden Gruppierungen in einer MiniMesse Ihre Tätigkeiten an Ständen vor. Die IGA war ebenfalls mit einem Stand präsent. Ein IGA Mitglied hielt eine Eingangsreferat. Am Samstag wurden in drei Workshops Fragen nachgegangen, wie Sprach- und andere Barrieren überwunden werden können, wie Finanzmittel für neue grenzüberschreitende Projekte organisiert und wie erfolgreich Lobbyarbeit für Themen der Zivilgesellschaft geleistet werden kann. Über 120 Personen nahmen an der interessanten, zweisprachigen Tagung teil. Aus Basel kamen Leute des Urban Agriculture Netzwerkes, der Kontaktstelle für Arbeitslose, der Genossenschaft Netz Soziale Oekonomie, der IGA und weiteren Organisationen.

Nächstes Tauschtreffen: Montag 16. Oktober 2017 um 17 Uhr in der IGA, Oetlingerstrasse 74.

Im Andenken an Ruedi Schönholzer

1951 -2017

Am 19. August 2017 ist unser Zuständiger für die Steuererklärungen Ruedi Schönholzer leider verstorben. Während der letzten fünf Jahre füllte er zuverlässig, gewissenhaft und diskret die Steuerformulare für die Mitglieder der IGA aus, holte wenn nötig fehlende Informationen ein und stellte sicher, dass bei komplexen Fällen keine Unterlagen fehlten.

Ruedi Schönholzer wäre am 26. September 66 Jahre alt geworden. Er wuchs als ältestes von vier Kindern einer Arbeiterfamilie in Birsfelden auf. Seiner Herkunft blieb er zeitlebens treu und verfolgte die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen der Zeit mit kritischem Geist und stets aus der Perspektive der Benachteiligten. Seine Laborantenlehre musste er nach einem Jahr abbrechen, weil Ruedis experimentierfreudige Arbeitsweise in diesem Beruf nicht so geschätzt wurde. Dank seines unglaublichen Zahlenflairs absolvierte er erfolgreich eine Banklehre, arbeitete während 13 Jahren in der Setzerei Witschi/Tschumi/Spar an der Breisacherstrasse und danach in der Buchhaltung der FeldschlösschenBrauerei.

Seine politische Karriere begann bei den Progressiven Lehrlingen. Er beteiligte sich an der legendären Tramdemo und der Besetzung des Basler AJZ an der Hochstrasse. An zahlreichen Ostermärschen, bei der Besetzung des Baugeländes zur Verhinderung des geplanten AKW in Kaiseraugst, beim Kampf für die Erhaltung der Alten Stadtgärtnerei und beim Protest gegen den Besuch der Britischen Queen an der Grün80 war er an vorderster Front mit dabei. Auf der Liste der HABS konnte er für anderthalb Jahre für die POB in den Grossen Rat nachrücken.

Einige Berühmtheit erlangte er, als er aus Protest gegen die Schliessung des AJZ am 3. Mai 1981 damit begann, einen ca. 2 Meter breiten schwarzen Schal zu stricken und sich schwor, erst damit aufzuhören, wenn das AJZ wieder eröffnet werden würde. Von da an trug er stets eine überdimensionierte Plastikgugge mit seiner Striggede bei sich, und wurde wegen des suspekten Inhalts immer wieder von der Polizei kontrolliert und auf den Posten mitgenommen.

Köstlich amüsiert hat ihn besonders jene Episode, als die Beamten in der Tasche ein mit Zahlen bedrucktes Papierröllchen entdeckten und sich mit grosser Mühe



daran machten, hinter seinen Strickanleitungen einen vermeintlichen geheimen Zahlencode zu dechiffrieren. Der Schal war nicht etwa bloss glatt gestrickt, sondern in seiner Einfarbigkeit mit komplizierten links/rechts Maschenmustern versehen, welche Ruedi selbst entworfen hatte.

Mit der Striggede nahm er an zahlreichen Aktionen teil und entrollte sie jeweils am 1. November jeden Jahres auf der Pfalz, um an die Brandkatastrophe bei der Sandoz in Schweizerhalle zu erinnern. Sein Werk wurde bis zum Schluss um die 200 Meter lang und verhalf ihm zu vielen spontanen und bereichernden Kontakten und zu vergnüglichen Beobachtungen über verständnislose oder konsternierte Passantinnen und Passanten.

Wie so viele ältere Arbeitnehmer musste Ruedi auch Bekanntschaft mit Arbeitslosigkeit und anschliessendem Ausgesteuertwerden machen. Er liess sich aber nicht entmutigen und betätigte sich bis zu seiner Pensionierung als Stadthelfer und Revisor des Stadthelfervereins, von wo aus er zur IGA fand und die Zuständigkeit für die Steuererklärungen übernahm. Wer ihm im IGA-Lokal begegnete, traf jeweils auf einen etwas grummeligen und ruppigen Kauz, doch hinter dieser Fassade versteckte sich eine sensible, lebenswürdige und äusserst hilfsbereite Persönlichkeit mit viel sarkastischem Humor. Wir werden den Menschen Ruedi Schönholzer und seine wertvolle Arbeit sehr vermissen.

Kurznachrichten

Besser arbeitslos, als im Callcenter arbeiten...

Ja, es gibt sie: die sinnvoll angewendeten arbeitsmarktlichen Massnahmen, die Menschen helfen, den (Wieder)einstieg ins Berufsleben zu finden. Oft empfinden die Betroffenen (und wir) die angeordneten Beschäftigungsprogramme nur als Schikane und Bestrafung.

Aus den Ämtern und Sozialfirmen ertönt das Mantra, wonach alles besser sei, als ohne Beschäftigung zu sein. Es ist schön zu sehen, wenn auch die Wissenschaft dem widerspricht.

Oder wie wir es am 1. Mai 2011 formuliert haben: Beschäftigungsprogramme gehen uns auf den Sack! (pb)

<https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardbesser-arbeitslosalsimeallcenterarbeiten/story/24969853>

Lach, oder stirb! Woher der Zwang zum positiven Denken kommt...

Seit Kindsbeinen besuchte Donald Trump die Gottesdienste des New Yorker Pastor Norman Vincent Peale, Autor von „The Power of Positive Thinking“. Peale sah weltlichen Reichtum als Zeichen göttlicher Segnung und machte Arme und Unterprivilegierte für ihr Schicksal selber verantwortlich und gar sündig. „Denke Erfolg und du wirst Erfolg haben! Denke gross und du wirst Grosses erreichen!“ ist das Glaubensbekenntnis des positiven Denkens. Trumps Begriff von Wahrheit und alternativen Fakten lässt sich direkt auf Peales Glaube an die Macht des positiven Denkens zurückführen.

Auch in der Arbeitswelt hinterlässt der Zwang zum positiven Denken tiefe Spuren: Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung und Freundschaft am Arbeitsplatz sind nur Hemmschuhe im Entwickeln der persönlichen Freiheit! Glück ist nicht mehr das, was man dank einer guten Beschäftigung erreicht, sondern umgekehrt: Glück haben, oder zumindest so wirken, als ob du glücklich seist, ist die Voraussetzung dafür, dass du eine Arbeit bekommst – Lach, oder stirb – smile or die! (cst) <http://geschichtedergewegenwart.ch/smileoerdieder-kreuzzugdesgluecksgegendievernunft/>

Kurze Anleitung zur digitalen Selbstverteidigung heisst die Broschüre der Wochenzeitung WoZ. Seit 1. September ist das neue Nachrichtendienstgesetz in Kraft, welches es dem Geheimdienst erlaubt, sämtliche Telekommunikationsverbindungen ins Ausland nach Stichwörtern zu durchsuchen und über die „Vorratsdatenspeicherung“ das Kommunikationsverhalten und die Kontakte von uns ALLEN während sechs Monaten zu speichern. Voraussetzung für dieses gigantische Datenabsaugen

durch den Staat ist der Datenhunger der InternetRiesen Google, Facebook & Co. Die Broschüre der WoZ zeigt, mit welchen einfachen Schutzmassnahmen wir unsere Privatsphäre in Zukunft bestmöglich schützen können. Broschüren kannst du im IGA Lokal holen, oder (ab Mitte Oktober) online lesen auf:

[http://www.woz.ch/1735/editorial/einekurzeanleitung-zurdigitalenselbstverteidigung\(cst\)](http://www.woz.ch/1735/editorial/einekurzeanleitung-zurdigitalenselbstverteidigung(cst))



Neue Väter hat das Land, und sie fangen an, sich zu organisieren.

Eine gute Gelegenheit für Väter sich zu vernetzen und sich was Gutes zu tun sind die Veranstaltungen rund um die Ausstellung, die bis 11. November in der Region Basel zu sehen ist. (cst)

<https://www.vaeterausstellung.ch/veranstaltungen/>

Termine

Die Termine der IGA zum Vormerken. Die offenen Sitzungen sind für alle da, die sich in der IGA engagieren möchten, und finden im IGA Lokal, Oetlingerstrasse 74 statt.

Do 28.09.2017 19:00 Vorstandssitzung

Di. 03.10.2017 19:15 offene Sitzung IGA

09.10. -15.10.2017 **Ferien! Die IGA bleibt geschlossen.**

Di. 17.10.2017 19:15 offene Sitzung IGA

Di. 31.10.2017 19:15 offene Sitzung IGA

Di. 14.11.2017 19:15 offene Sitzung IGA

Di. 28.11.2017 19:15 offene Sitzung IGA

Do 17.12.2017 19:00 Vorstandssitzung

Di. 09.01.2018 19:15 offene Sitzung IGA

Personalvertretung im Kunstmuseum Basel

In der Schweiz gibt es, anders als in anderen Ländern, kein gesetzlich verankertes Mitbestimmungsrecht des Personals und keinen Betriebsrat, es sei denn, dies würde vertraglich vereinbart, wie es im GAV bei ECAP (siehe Artikel Seite 6) offenbar der Fall ist.

Es gibt aber bei grösseren Betrieben (50 Mitarbeiter) das Recht auf Information und Mitsprache im Rahmen einer konsultativen Personalvertretung. Hier gilt es zwischen Mitsprache und Mitbestimmung zu unterscheiden: Mitsprache bedeutet nur ein Recht auf Anhörung, entschieden wird von der Betriebsleitung. Wie weit die sich von den Einlassungen der Personalvertretung beeinflussen lässt, liegt in ihrem Ermessen.

Solche Personalvertretungen existieren nicht von vorneherein, sondern müssen von einem Fünftel der Angestellten verlangt und sodann in einer allgemeinen Wahl gewählt werden.

Dies geschah am Kunstmuseum Basel vor zehn Jahren, weil der damals neue kaufmännische Direktor den „eisernen Besen“ gab und vielen MitarbeiterInnen bedrohlich auf den Zehen herumtrampelte. Ein Personalausschuss wurde gegründet, viele Verhandlungen und Treffen, auch im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft VPOD, fanden statt. Zu guter Letzt kündigte der Umstrittene. Warum genau, ist nicht bekannt. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass die schlechte Stimmung und das ganze Aufhebens um jenen „Elefanten im Porzellanladen“ den Unwillen der EntscheidungsträgerInnen in Direktorium und Departement erregte und ihm ein Rücktritt deshalb nahegelegt wurde. Nachweisbar ist das nicht, aber es scheint doch als Beispiel für eine zumindest indirekte Einflussnahme durch eine Personalvertretung herhalten zu können.

Ich bin seit ca. 6 Jahren Mitglied in diesem Ausschuss und habe diese heftigen Auseinandersetzungen selber nicht miterlebt. In meiner Mitwirkungszeit ging es meist um kleinere Anliegen, aber gerade dabei ist viel Diplomatie gefragt. Weil die Geschäftsleitung in den meisten solchen Fällen zu nichts verpflichtet ist, muss mit Fingerspitzengefühl Goodwill erzeugt und mit den Interessen des Gesamtbetriebes argumentiert werden, weil halt zufriedene Leute besser arbeiten als frustrierte. Einen längeren Hebel gibt's bei klarer Rechtsverletzung. Einen solchen Fall hatten wir einmal. Nach

konsequenter Anmahnung wurde die Situation korrigiert.

Anfang dieses Jahres wurde unser Personalausschuss neu gewählt. Auch hat das Kunstmuseum einen neuen Direktor und eine neue kaufmännische Direktorin. Im Rahmen dieser allgemeinen Neuaufstellung habe ich die rechtlichen Grundlagen ein wenig recherchiert und dabei erstaunt festgestellt, dass wir als Staatsangestellte in dieser Hinsicht keineswegs privilegiert sind, im Gegenteil: das eidgenössische Mitwirkungsgesetz, welches die Mitwirkungsrechte ziemlich präzise definiert, gilt ausdrücklich nur für Privatbetriebe. In Basel gilt eine Verordnung zu Personalausschüssen beim Staatspersonal, welche jenes Gesetz nur teilweise zitiert und in mehreren Bereichen eher schwammig daherkommt. Es hat sich zum Glück aber gezeigt, dass sich letztendlich der sinngemässe Inhalt des Mitwirkungsgesetzes aus anderen, für uns gültigen, Bestimmungen zusammenklauben lässt. Aber eben: die in der Privatwirtschaft haben's da leichter. Allerdings haben es die womöglich auch nötiger, weil da allgemein ein schärferer Wind pfeift...

Aber auch das Kunstmuseum sieht sich mit (eigentlich absehbaren...) Problemen konfrontiert. Es hat sich einen ErweiterungsNeubau schenken lassen, ohne die dadurch erhöhten Betriebskosten vom Kanton finanziert zu bekommen. Nun reicht das Geld hinten und vorne nicht. Dass sich daraus Probleme ergeben, die auch den Personalausschuss betreffen, liegt auf der Hand...

Den LeserInnen dieses Textes ist vielleicht aufgefallen, dass darin scharfe Polemik vermieden wird. Dies entspricht dem Wesen der Umgangsformen in so einer Personalvertretung. Weil ein Personalausschuss kaum über Druckmittel verfügt, müssen Tonfall und Wortwahl extrem gemässigt bleiben, um „kein Geschirr zu zerschlagen“ und beim Gegenüber den Willen zur Kooperation zu erhalten. Das ist insofern ganz brutale Realpolitik; wer mit scharfzüngigen Attacken brillieren will, ist im Parlament wohl besser aufgehoben. Wir müssen unseren Standpunkt subtil vermitteln und behutsam an die Einsicht appellieren.

Dennoch lohnt sich so ein Einsatz, denn diese Einsicht ist oft vorhanden und kann geweckt werden. Und wenn nicht, ist sich an der geeigneten Stelle kritisch zu äussern statt nur vor sich hin zu schimpfen allemal besser. (Martin Werner)

Flexibel und Fair – Ein GAV für KursleiterInnen

Flexibel und prekär, solche Arbeitsverhältnisse sind für KursleiterInnen ein lang bekanntes Übel. Ich selber war zehn Jahre meines Erwerbslebens Kursleiterin im Stundenlohn, angeblich weil alles andere nicht machbar sei. Wer kann, springt irgendwann ab... denn einfach das ganze Risiko, ob alle Kurse zustande kommen, auf die Angestellten zu überwälzen ist nicht anständig! Einer der grössten Arbeitgeber in der Branche, die ECAP, welche in der Schweiz insgesamt 800 Mitarbeitende beschäftigt, hat nun endlich einen wichtigen Schritt unternommen: zusammen mit unia und vpod haben die Personalkommission und die Geschäftsleitung der ECAP einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen. Wir fassen die wichtige Punkte zusammen. Einsehen kannst du den GAV, samt Löhnen im Internet [1].

Garantiertes Mindestpensum bei garantierter Verfügbarkeit

Bei jeder Anstellung von „lehrendem Personal“ muss in einem schriftlichen Arbeitsvertrag ein vereinbartes Mindestpensum (Jahrespensum bzw. Unterrichtslektionen pro Jahr) festgehalten werden und die Arbeitszeiten für die vorgesehenen Kurse werden festgelegt. Darüber hinaus wird aufgelistet, zu welchen Zeitfenstern jemand grundsätzlich zur Verfügung steht, bzw. bestimmt nie kann. Solche unbefristete Verträge mit Mindestpensum sollen bei der ECAP künftig die Norm sein. Befristete Verträge sollen nur noch ausnahmsweise ausgestellt werden, z.B. ReferentInnen oder für einen befristeten Spezialkurs.

Mit der Anstellung verpflichten sich die Kursleitenden, die Lehraufträge (innerhalb der vereinbarten Kursarten und Verfügbarkeit) zu übernehmen, die nötig sind, um das vereinbarte jährliche Minimum zu erreichen. Absagen werden als Teilkündigung betrachtet und bedeuten eine Reduktion des vorgesehenen Jahrespensums. Falls die ECAP jemanden dennoch nicht mit Unterrichten beschäftigen kann, weil z.B. ein Kurs nicht zustande kommt, kann das Unterrichtspensum mit Arbeit im Sekretariat oder anderen Aufträgen kompensiert werden (1 Minute Unterricht entspricht 2 Minuten Büroarbeit).

Offengelegte Löhne, Weiterbildung, Elternurlaub

Wie es sich für einen GAV gehört, werden die Löhne

offengelegt. Eher ungewöhnlich ist, dass StundenlöhnerInnen gegenüber den MonatslöhnerInnen nicht benachteiligt werden. Auch wer im Stundenlohn angestellt ist, hat Anrecht auf Dienstalterzulagen und auch beim Recht auf Weiterbildung (welches in dieser Branche teilweise auch eine Pflicht ist) besteht Gleichbehandlung. Grundsätzlich steht das Bildungsangebot der ECAP allen Mitarbeitenden gratis zur Verfügung. Unbezahlter Urlaub kann beantragt werden, bei Vaterschaft z.B. für maximal 12 Monate.

Mitwirkung bei der ECAP

Das Mitwirkungs- und Mitspracherecht des Personals von ECAP ist ein wichtiger Bestandteil des GAV. Die Zusammensetzung, das ZeitBudget und die Entschädigung sind darin ebenso geregelt wie das Wahlverfahren und die Rechte und Aufgaben der Personalvertretung. Es wird unterschieden, in welchen Situationen es ein bloßes Informationsrecht gibt, wann ein Recht auf Mitberatung und wann Mitwirkung im Sinne von Mitentscheidung gewährt ist.

Verträge sind nicht alles!

Es ist ein wichtiger Erfolg, wenn über Verträge längst notwendige Mindeststandards definiert werden. Entscheidend ist aber die Umsetzung: Wie viele Ausnahmen vom garantierten Mindestpensum wird es geben? Wie hoch oder wie tief werden die Mindestpensum angesetzt? Wie gehen die MitarbeiterInnen damit um, wenn ihnen die Abläufe der Personalvertretung zu träge sind und sie sich direkt einbringen wollen? Wie geht die Geschäftsleitung damit um, wenn die Personalvertretung in ihren Augen eigenmächtig handelt, und z.B. ohne „Segen von oben“ eine Umfrage startet? Das A und O von Kollektivverträgen und Mitwirkungsgesetzen ist immer eine solidarische Belegschaft mit ein paar klugen Köpfen.

Engagierst du dich für bessere Arbeitsbedingungen in deinem Betrieb?

Egal ob Schule, Reinigungsbetrieb, Buvette oder Museum – die Schwierigkeiten sind ähnlich, Erfahrungen sind wertvoll: Die IGA organisiert für Euch ein AustauschTreffen mit Apéro. Melde dich bei Claudia.studer@viavia.ch – wir suchen dann per Doodle einen Termin, der allen geht.

[1] <http://www.gav-service.ch/Contract.aspx?stellaNumber=805004&versionName=1>