



**GESAMTARBEITSVETRAG
COOP GENOSSENSCHAFT**

gültig ab 1. Januar 2018

Vertragspartner sind:

Coop Genossenschaft

Kaufmännischer Verband Schweiz

Syna - die Gewerkschaft / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Unia

Verein der Angestellten Coop (VdAC)

Anschlusspartner sind:

Ausgleichskasse Coop

Coop Tagungszentrum (Stiftung von Bernhard Jaeggi)

Coop Immobilien AG

Coop Mineraloel AG

Coop Patenschaft für Berggebiete Genossenschaft

CPV/CAP Pensionskasse Coop

Société Coopérative Centre de Formation "du Léman", Jongny

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)

INHALTSVERZEICHNIS

<u>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</u>		SEITE
1.	Zweck	6
2.	Betrieblicher Geltungsbereich	6
3.	Persönlicher Geltungsbereich	6
4.	Friedenspflicht	6
5.	Anschlussklärung	7
6.	Vertragsbeitrag	7
7.	Streitigkeiten aus dem GAV	7
8.	Schiedsgericht	7
9.	Paritätische Kommission	7
10.	Mitbestimmung, Information	8
11.	Personalkommission	8
<u>ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN</u>		
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
12.	Anstellung, Probezeit	8
13.	Anstellungsjahre	9
14.	Kündigung	9
15.	Kündigungsschutz	9
16.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
Allgemeine Rechte und Pflichten		
17.	Vereinsfreiheit	10
18.	Ämter, Funktionen	10
19.	Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit	11
20.	Förderung	11
21.	Datenschutz	11
22.	Coop Personalvergünstigungen	12
23.	Innerbetriebliche Differenzen	12
24.	Treuepflicht, Sorgfaltspflicht, Haftung	12
25.	Geheimhaltungspflicht	12
26.	Betriebliche Weisungen	12
27.	Kontrollen	13
28.	Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung	13
29.	Gesundheitsschutz, Hygiene	13
30.	Empfang von Drittpersonen	14
31.	Annahme von Geschenken und Vergünstigungen	14
32.	Nebenerwerb	14
33.	Übertragung immaterieller Güter	14

Arbeitszeit, Zuschläge

34.	Normale Arbeitszeit	15
35.	Überstundenarbeit	15
36.	Schichtarbeit	16
37.	Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	16
38.	Besondere Tätigkeiten	16
39.	Sonderbestimmungen über Zuschläge	16

Feiertage, Ferien, Urlaub

40.	Feiertage	17
41.	Ferien	17
42.	Urlaub	18

Löhne, Familienzulagen, Treueprämien, Coop Child Care

43.	Löhne	19
44.	Lohnauszahlung, Abtretungsverbot	20
45.	13. Monatslohn	20
46.	Familienzulagen	20
47.	Treueprämien	20
48.	Coop Child Care	21

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**A) Krankheit**

49.	Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung	22
50.	Erkrankung im Ausland	22
51.	Meldepflicht, Arbeitsunfähigkeitszeugnis, Arztbesuche	23

B) Schwangerschaft, Mutterschaft

52.	Schwangerschaft	23
53.	Mutterschaftsentschädigung	23

C) Unfall

54.	Versicherungsdeckung	24
55.	Leistungen	24

Rückforderungs- und Verrechnungsrecht

56.	Anspruch des Unternehmens	25
57.	Meldepflicht der Mitarbeitenden	25

Obligatorische und andere Dienste

58.	Lohnzahlung	25
59.	Meldepflicht der Mitarbeitenden	26

Pensionierung

60.	Pensionskasse	26
61.	Vorzeitige Alterspensionierung	27

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

62.	Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten	27
63.	Sozialplan	27
64.	Inkrafttreten und Kündigung des GAV	27
65.	Aushändigung des GAV	28
66.	Bestandteile des GAV	28

ANHANG

Zulagenreglement	30
------------------	----

STUNDENLOHNREGLEMENT

nur für die Mitarbeitenden im Stundenlohn

URTEXT

Dieser GAV wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung als Urtext massgebend.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
CPV/CAP Pensionskasse Coop	Coop Personalversicherung
etc.	et cetera (und so weiter)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft
GL	Geschäftsleitung
inkl.	inklusive
km	Kilometer
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.3.1911
SVIT	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
u.a.	unter anderem
x	mal
z.B.	zum Beispiel
%	Prozent

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Zweck

Dieser GAV bezweckt im Interesse des Unternehmens und dessen Mitarbeitenden:

- a) das Festlegen fortschrittlicher Arbeitsbedingungen;
- b) das Erhalten und Fördern guter Beziehungen zwischen dem Unternehmen und dessen Mitarbeitenden;
- c) die Pflege der Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

Die Vertragspartner führen ein Verzeichnis, aus dem die diesem GAV unterstellten Betriebe bzw. Betriebsteile ersichtlich sind. Das Verzeichnis wird jeweils per 1.1. im Rahmen der Paritätischen Kommission aktualisiert.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Dieser GAV gilt für:

- a) die voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden im Monatslohn, welche im unbefristeten oder im auf länger als 3 Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen;
- b) die Mitarbeitenden im Stundenlohn, welche im unbefristeten oder im auf länger als 3 Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen; das Stundenlohnreglement, welches integrierenden Bestandteil dieses GAV bildet, geht in diesen Bereichen, die es regelt, diesem GAV vor;
- c) die Lernenden, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrverträge.

3.2 Dieser GAV gilt nicht für:

- a) die Mitarbeitenden aller Managementstufen;
- b) die Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag bis 3 Monate;
- c) die Mitarbeitenden mit speziellen Arbeitsverträgen (z.B. nebenamtliche bzw. SVIT-Hauswartinnen/Hauswarte, Schüler/innen, Praktikant/innen, Ferienaushilfen etc.);
- d) die Mitarbeitenden, die dem Landes-GAV für das Gastgewerbe unterstehen.

3.3 Das Unternehmen übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 1 Jahr im Durchschnitt mindestens 50% der normalen Arbeitszeit geleistet haben, auf deren Wunsch hin in das Monatslohnverhältnis.

Art. 4 Friedenspflicht

Die Vertragspartner verpflichten sich, im Rahmen des Geltungsbereiches dieses GAV gemäss Art. 2 und Art. 3 den Arbeitsfrieden zu wahren. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, die in diesem Vertrag geregelt sind, sondern absolut.

Art. 5 Anschlussklärung

- 5.1 Für die Mitarbeitenden, die keiner vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisation angehören, gilt der unterzeichnete individuelle Arbeitsvertrag als Anschlussklärung im Sinne von Art. 356b Abs. 1 OR. Sie unterstellen sich damit der Wirkung dieses GAV.
- 5.2 Die Vertragspartner erklären hiermit gestützt auf Art. 356b Abs.1 OR ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen der berechtigten Mitarbeitenden.

Art. 6 Vertragsbeitrag

Das Unternehmen bezahlt den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen pro Vertragsjahr einen vereinbarten Betrag. Dieser ist als Gesamtpauschale für die ganze Vertragsdauer festgelegt und wird jährlich ausbezahlt.

Art. 7 Streitigkeiten aus dem GAV

Die Vertragspartner verhandeln und bereinigen Differenzen direkt miteinander. Kann keine Einigung erzielt werden, fällt das Schiedsgericht den endgültigen Entscheid.

Art. 8 Schiedsgericht

- 8.1 Das Schiedsgericht besteht aus 5 Mitgliedern und hat seinen Sitz im Kanton Basel-Stadt. Der Vorsitz wird von den Vertragspartnern gemeinsam bestimmt. Kommt keine einstimmige Wahl zu Stande, wird der Vorsitz von der zuständigen Gerichtsstanz des Kantons Basel-Stadt bezeichnet. Im Übrigen sind die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmendenseite im Schiedsgericht paritätisch vertreten.
- 8.2 Das Verfahren vor dem Schiedsgericht richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19.12.2008.
- 8.3 Die Kosten aus dem Verfahren werden gemäss Kostenentscheid des Schiedsgerichts durch die Vertragspartner getragen.

Art. 9 Paritätische Kommission

- 9.1 Die Paritätische Kommission besteht aus 16 Mitgliedern, nämlich aus einer Achtervertretung des Unternehmens (inkl. Vorsitz) und je einer Zweiervertretung der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen. Die/der Leitende Personal des Unternehmens hat den Vorsitz; das Vizepräsidium wird jeweils für die Geltungsdauer dieses GAV von der Vertretung einer der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen geführt.
- 9.2 Die Paritätische Kommission tritt mindestens 2x pro Kalenderjahr zusammen. Weitere Sitzungen werden je nach Bedarf durchgeführt.
- 9.3 Die Vertragspartner unterzeichnen gemeinsam einen Code of Conduct. Dieser Code of Conduct regelt und präzisiert die Zusammenarbeit der Vertragspartner und der Paritätischen Kommission.
- 9.4 Die Vertragspartner können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Durchführung dieses GAV sowie allgemeine Mitarbeitenden-relevante Themen, insbesondere betreffend Arbeitszeit- und Lohnmodelle sowie Chancengleichheit und Gleich-

stellung, der Paritätischen Kommission unterbreiten. Zu diesem Zweck kann diese Subkommissionen bilden, z.B. eine Gleichstellungskommission.

Art. 10 Mitbestimmung, Information

- 10.1 Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene durch die Vertretung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Statuten des Unternehmens sowie nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993.
- 10.2 Die Mitarbeitenden werden über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge rechtzeitig informiert.

Art. 11 Personalkommission

- 11.1 Die Mitarbeitenden haben das Recht, in ihren Arbeitsbereichen die im jeweils geltenden Reglement Personalkommissionen (PEKO's) erwähnten Personalkommissionen zu wählen. Die Personalkommissionen sind die Instrumente der Mitarbeitenden für die betriebliche Mitsprache; sie bestehen aus mindestens 3 Mitgliedern.
- 11.2 Die Rechte und Pflichten, Wahl, Aufgaben und Kompetenzen der Personalkommissionen werden im jeweils geltenden Reglement Personalkommissionen (PEKO's) geregelt, welches sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993 richtet und von den Vertragspartnern verhandelt und genehmigt wird.
- 11.3 Die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen fördern die in den Personalkommissionen wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dessen Mitarbeitenden.
- 11.4 Das Unternehmen unterstützt die Personalkommissionen in deren Tätigkeit, insbesondere stellt es die nötige Arbeitszeit zur Verfügung und bietet Weiterbildungsmöglichkeiten an. Für Aus- und Weiterbildungsmassnahmen der Personalkommissionen können die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen beigezogen werden.
- 11.5 Die Mitglieder der Personalkommissionen geniessen eine Vertrauensstellung, die zu einem Verhalten verpflichtet, das auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12 Anstellung, Probezeit

- 12.1 Als Zusatz zu diesem GAV wird ein individueller schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen.
- 12.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

12.3 Die Probezeit wird verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung in Folge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt (Art. 335b Abs. 3 OR).

Art. 13 Anstellungsjahre

13.1 Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des technischen Eintritts.

13.2 Als Anstellungsjahre gelten die in einem konsolidierten Unternehmen von Coop Genossenschaft bzw. bei der CPV/CAP Pensionskasse Coop oder der Ausgleichskasse Coop geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch ohne Erwerbstätigkeit bis zum Wiedereinstieg nicht länger als 12 Monate und ein Unterbruch mit Erwerbstätigkeit bis zum Wiedereinstieg nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundbildung sowie zusammenhängender Beschäftigung im Stundenlohn und unbezahlten Urlaubs wird angerechnet.

13.3 Diese Bestimmungen finden in allen Fällen Anwendung, in denen Ansprüche von der Anstellungsdauer abhängen; dies gilt auch beim Festlegen der Kündigungsfristen.

Art. 14 Kündigung

14.1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Managementstufen 0-3 in Verbindung mit der Personalabteilung ausgesprochen werden.

14.2 Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Tage. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.

14.3 Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende eines Monats:

- | | | |
|----|--|-----------|
| a) | im 1. Anstellungsjahr | 1 Monat; |
| | vom 2.-5. Anstellungsjahr | 2 Monate; |
| | ab dem 6. Anstellungsjahr | 3 Monate; |
| b) | eine längere Kündigungsfrist kann schriftlich vereinbart werden. | |

14.4 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Vertragspartei eintreffen oder ihr übergeben werden. Eine mündliche Kündigung in Anwesenheit von Zeuginnen/Zeugen ist möglich und bedarf einer schriftlichen Bestätigung.

Die Kündigung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Vertragspartei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

14.5 Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit fristlos aufgelöst werden (ausserordentliche Kündigung, Art. 337 OR).

14.6 Wird die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht angetreten oder verlassen, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten, so hat das Unternehmen Anspruch auf eine Entschädigung, die 1/4 des Monatslohns entspricht. Die Haftung für weitere nachgewiesene Schäden bleibt vorbehalten (Art. 337d OR).

Art. 15 Kündigungsschutz

15.1 Der Kündigungsschutz ist im OR geregelt. Es handelt sich um die folgenden Vorschriften:

- | | | |
|----|-------------------|---|
| a) | Art. 333/333a OR | Betriebsübergang; |
| b) | Art. 335d-335g OR | Massenentlassung; |
| c) | Art. 336-336b OR | Missbräuchliche Kündigung; |
| d) | Art. 336c/336d OR | Kündigung zur Unzeit; |
| e) | Art. 337c OR | Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung. |

15.2 Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein/e Mitarbeitende/r gewählte/r Funktionsträger/in einer Arbeitnehmendenorganisation ist. Die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen stellen dem Unternehmen jeweils eine abschliessende aktuelle Namensliste der gewählten Funktionsträger/innen zu.

Art. 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das für den ordentlichen Rentenbeginn der AHV massgebende Lebensalter vollenden. Ferner endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung ganz bzw. ändert sich im entsprechenden Umfang, wenn die Krankentaggeldleistungen gemäss Art. 49.1 bzw. die Unfalltaggeldleistungen gemäss Art. 55.2 erschöpft sind oder eine Viertels-, halbe, Dreiviertels- oder volle Invaliditätsrente zugesprochen wurde. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Erschöpfung der Krankentaggeldleistungen besteht das Überttrittsrecht in die Einzelversicherung gemäss Art. 49.5. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor bzw. nach Erschöpfung der Unfalltaggeldleistungen kommt das Unfalltaggeld gemäss Art. 55.4 bzw. Art. 55.7 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 17 Vereinsfreiheit

17.1 Die Vereinsfreiheit ist gewährleistet.

17.2 Die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen und Werbemittel an ihre Mitglieder an dafür geeigneten Stellen anschlagen. Ebenso ist die Mitgliederwerbung erlaubt. Die Modalitäten werden durch den Code of Conduct (vgl. Art. 9.3) geregelt.

17.3 Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmendenorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen.

Art. 18 Ämter, Funktionen

Für die Ausübung öffentlicher Ämter und die Übernahme von Funktionen in anderen Unternehmen, Gewerkschaften, Berufsorganisationen und politischen Parteien sowie das Absolvieren militärischer Kadernschulen während der Arbeitszeit ist die Einwilligung der Direktion in Absprache mit der Personalabteilung einzuholen. Das Ausmass und die Modalitäten der Freistellung sind schriftlich festzuhalten. Die Treuepflicht ist in jedem Fall einzuhalten.

Art. 19 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit

- 19.1 Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, des Alters sowie einer gesundheitlichen Einschränkung durch chronische Krankheit oder Behinderung ist unzulässig.
- 19.2 Das Unternehmen und die Mitarbeitenden wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.
- 19.3 Die Integration von ausländischen Mitarbeitenden soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
- 19.4 Die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden wird nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995 gefördert. Dabei werden u.a. die folgenden Ziele verfolgt:
- a) Erleichterung des Zugangs aller Mitarbeitenden zur beruflichen Bildung;
 - b) Förderung der beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden.

Art. 20 Förderung

- 20.1 Das Unternehmen unterstützt insbesondere im Hinblick auf den technologischen Wandel die Förderung und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zur Erfüllung derer aktuellen und zukünftigen Funktionen.
- 20.2 Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch gemäss den Richtlinien des Unternehmens. Wer sich ungerecht beurteilt fühlt, kann die Beurteilung bei der nächsthöheren Stelle in Wiedererwägung ziehen lassen.

Art. 21 Datenschutz

- 21.1 Das Unternehmen verpflichtet sich:
- a) die Bearbeitung (Beschaffung, Aufbewahrung, Verwendung, Umarbeitung, Bekanntgabe, Archivierung, Vernichtung) der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
 - b) die personenbezogenen Daten nur rechtmässig zu beschaffen sowie den Zugang zu den personenbezogenen Daten auf jene Mitarbeitenden zu beschränken, die auf Grund ihrer Funktion Einsicht in diese Daten haben müssen;
 - c) Auskünfte über die Mitarbeitenden an Aussenstehende nur zu erteilen, wenn die betroffene Person eingewilligt hat oder wenn eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht;
 - d) den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in ihr gesamtes Personaldossier zu gewähren;
 - e) den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden elektronisch gespeicherten Daten zu gewähren;
 - f) fehlerhafte personenbezogene Daten zu berichtigen;
 - g) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die elektronisch gespeicherten Personendaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.
- 21.2 Im Übrigen gilt das Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19.6.1992.

21.3 Die Mitarbeitenden, welche im Rahmen ihrer Funktion personenbezogene Daten bearbeiten, tragen für den Schutz dieser Daten die Verantwortung und sind verpflichtet, die sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen.

Art. 22 Coop Personalvergünstigungen

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, in der ganzen Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein gemäss dem jeweils geltenden Reglement Personalvergünstigungen einzukaufen.

Art. 23 Innerbetriebliche Differenzen

Für die Bereinigung von Differenzen und Missständen können sich die Mitarbeitenden an ihre vorgesetzte Person wenden, bei entsprechender erfolgloser Besprechung an die nächsthöhere Stelle oder an die Personalabteilung. Die Mitglieder der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen können sich auch über ihre Organisationen an die Personalabteilung wenden.

Art. 24 Treuepflicht, Sorgfaltspflicht, Haftung

24.1 Die übertragene Arbeit ist sorgfältig auszuführen, und die Interessen des Unternehmens sind in guten Treuen zu wahren.

24.2 Der Umgang mit Waren hat mit äusserster Sorgfalt zu erfolgen. Die Arbeitsgeräte, Maschinen, technischen Einrichtungen und Fahrzeuge sind gemäss Instruktion sorgfältig zu behandeln, fachgerecht zu bedienen und zu warten. Defekte und Mängel sind umgehend zu melden. Die Mitarbeitenden haften für den Schaden, den sie dem Unternehmen absichtlich oder fahrlässig zufügen (Art. 321e OR).

24.3 Die Gelder sind gewissenhaft zu verwalten.

Art. 25 Geheimhaltungspflicht

25.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt speziell für die Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, Rezepturen, technologischen Abläufe und anderen betrieblichen Einzelheiten sowie für die Löhne, Qualifikationen und Angaben über Unfall- und Krankheitsverläufe.

25.2 Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Unternehmens erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

Art. 26 Betriebliche Weisungen

Die mündlich oder schriftlich erteilten Weisungen und Anordnungen sowie die Bestimmungen dieses GAV und aller im Unternehmen geltenden Vorschriften, Reglemente, Haus- und Betriebsordnungen sind genau zu beachten und einzuhalten.

Art. 27 Kontrollen

- 27.1 Periodische Kontrollen bei Mitarbeitenden, insbesondere beim Verlassen der Geschäftsräume, sind eine betriebliche Notwendigkeit und nicht als Ausdruck eines persönlichen Misstrauens zu betrachten. Die entsprechenden Anweisungen der Kontrollorgane sind zu befolgen.
- 27.2 Auf begründete Veranlassung hin kann eine Kontrolle in den Räumlichkeiten des Unternehmens (z.B. von Garderobenschränken) durch eine Vertretung des Unternehmens im Beisein der betroffenen Person oder bei deren Verhinderung im Beisein einer Vertrauensperson als Zeugin/Zeugen vorgenommen werden.

Art. 28 Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung

- 28.1 Zur Sicherung geordneter Betriebsabläufe können die Mitarbeitenden im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses, soweit zumutbar, vorübergehend über den vereinbarten Aufgabebereich hinaus für andere Arbeit eingesetzt oder an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Dabei müssen die Familienverhältnisse, die Gesundheit und die Erhaltung der beruflichen Qualifikation berücksichtigt werden. Die Kosten, welche in Ausübung der entsprechenden Funktion entstehen, werden gemäss dem jeweils geltenden Spesenreglement entschädigt. Insbesondere gilt die zusätzliche Mehrreisezeit als Arbeitszeit. Der Lohn bleibt unverändert.
- 28.2 Bei dauernder Zuweisung anderer Arbeit oder definitiver Versetzung wird der Lohn überprüft und nötigenfalls durch einen neuen Arbeitsvertrag den veränderten Verhältnissen angepasst.

Art. 29 Gesundheitsschutz, Hygiene

- 29.1 Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz werden von Coop mit geeigneten Massnahmen gewährleistet.
- 29.2 Als Anlaufstelle u.a. zur Vermeidung von psychosozialen Risiken besteht im Unternehmen ein für die Mitarbeitenden kostenloser und allgemein zugänglicher Sozialdienst, der nach den Grundsätzen des Berufskodex von avenir social (Professionelle Soziale Arbeit Schweiz) arbeitet. Die Anonymität der Mitarbeitenden, welche sich beraten lassen, ist gewährleistet.
- 29.3 Die Mitarbeitenden machen es sich zur Pflicht, auf die persönliche Reinlichkeit zu achten, den Arbeitsplatz sauber und in Ordnung zu halten sowie die Vorschriften zur Erhaltung und Kontrolle der Hygiene und Gesundheit zu befolgen.
- 29.4 Die Mitarbeitenden haben die Weisungen des Unternehmens betreffend Arbeitssicherheit zu befolgen, um eine Selbst- oder Drittgefährdung zu verhindern.
- 29.5 Das Erbringen der Arbeitsleistung unter dem Einfluss alkoholischer Getränke und anderer berauschender Mittel ist unzulässig.
- 29.6 In den Räumlichkeiten des Unternehmens gilt ein generelles Rauchverbot. Räume, in welchen das Rauchen gestattet ist, müssen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und sind gekennzeichnet.

Art. 30 Empfang von Drittpersonen

Drittpersonen dürfen nicht ohne Einwilligung der vorgesetzten Person in die Geschäftsräume geführt oder in solchen empfangen werden, sofern diese nicht öffentlich zugänglich sind.

Art. 31 Annahme von Geschenken und Vergünstigungen

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von den Lieferanten oder anderen Personen, die mit einem konsolidierten Unternehmen von Coop Genossenschaft bzw. mit der CPV/CAP Pensionskasse Coop oder der Ausgleichskasse Coop in geschäftlicher Beziehung stehen, Provisionen, Darlehen, Geld oder andere Geschenke entgegennehmen, Vorzugspreise akzeptieren oder sich andere finanzielle Vorteile verschaffen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

Art. 32 Nebenerwerb

32.1 Nebenerwerbliche Tätigkeit ist für die Vollzeitmitarbeitenden ohne schriftliche Einwilligung der Personalabteilung unzulässig. Für die Teilzeitmitarbeitenden ist die nebenerwerbliche Tätigkeit ohne Einwilligung zulässig.

32.2 Alle Bestimmungen dieses GAV betreffend Sozialversicherungen kommen nicht zur Anwendung bei Mitarbeitenden, die ausländischen Sozialversicherungen unterstehen. Die Grenzgänger/innen, die im Wohnstaat und/oder in einem Drittstaat einem Erwerb nachgehen, sind verpflichtet, dies dem Unternehmen zu melden.

32.3 In allen Fällen sind die gesetzlichen Schutzbestimmungen (Höchstarbeits- und Ruhezeiten) gemäss dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13.3.1964 einzuhalten.

Art. 33 Übertragung immaterieller Güter

33.1 Erfindungen, Designs und Arbeitsergebnisse an Software, welche die Mitarbeitenden während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit entwickelt haben, gelten ohne weiteres als mit ihrer Entstehung vollumfänglich auf das Unternehmen übertragen. Die Vergütung für die Übertragung ist durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

Für urheberrechtlich geschützte Werke, welche die Mitarbeitenden während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses allein oder in Zusammenarbeit entwickelt haben, steht den Mitarbeitenden das Urheberrecht zu. Dem Unternehmen steht daran ein zeitlich unbeschränktes, unentgeltliches und umfassendes Verwendungs- und Verwertungsrecht zu.

33.2 Die Übertragung umfasst auch Erfindungen, Designs und Arbeitsergebnisse an Software, welche von den Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten entwickelt wurden. Das Unternehmen entscheidet innert 6 Monaten schriftlich über die Übertragung an das Unternehmen oder die Freigabe gegenüber den Mitarbeitenden. Die Übertragung erfolgt gegen eine angemessene Vergütung.

Für urheberrechtlich geschützte Werke, welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten entwickelt haben, behält sich das Unternehmen die Geltendmachung eines zeitlich unbeschränkten

und umfassenden Verwendungs- und Verwertungsrechts gegen eine angemessene Vergütung vor.

- 33.3 Unter Software sind dabei insbesondere die Gesamtheit und je einzelne Teile der Programme, Daten, Abläufe und Regeln sowie jegliche dazugehörige Dokumentation für die Nutzung eines Rechnersystems (wie Grossrechner, Arbeitsplatzgeräte und weitere Hardware) zu verstehen, welche bei der Entwicklung, Wartung, Installation oder in sonstigem Zusammenhang mit der betreffenden Software anfallen, unabhängig davon, auf welche Art und auf welchem Träger die Software festgehalten ist.
- 33.4 Analog zu Art. 80 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte vom 9.10.1992 werden auch die Urheberrechte an Werken, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geschaffen worden sind, erfasst.

Arbeitszeit, Zuschläge

Art. 34 Normale Arbeitszeit

- 34.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 41 effektive Arbeitsstunden. Die Sonderregelungen für die Chauffeusen/Chauffeure bleiben vorbehalten; sie sind freiwillig und werden separat entschädigt.
- 34.2 Die wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel auf 5 Tage verteilt.
- 34.3 Beginn und Ende der Arbeitszeit müssen bei Tagesarbeit (inkl. Pausen und Mehrarbeit) innerhalb von 14 Stunden liegen. Zwingende gesetzliche Bestimmungen bleiben vorbehalten.
- 34.4 Die Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten gelten als Arbeitszeit. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitsplatz verlassen werden darf. In den Verkaufsstellen sind Pausen von mehr als 2 Stunden mit den Mitarbeitenden abzusprechen.
- 34.5 Die Einsatzpläne sind spätestens 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten bekannt zu geben.
- 34.6 Die Mitarbeitenden mit Familienpflichten haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten. Unter Familie werden alle Lebensgemeinschaften, unabhängig vom Zivilstand, verstanden.

Art. 35 Überstundenarbeit

- 35.1 Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und von der vorgesetzten Person angeordnet wurde.
- 35.2 Die Überstundenarbeit wird angeordnet, wenn sie notwendig ist. Solche Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zumutbar ist. Bei Schichtarbeit ist die Ansetzung von zusätzlichen Überstunden nach Möglichkeit zu vermeiden.
- 35.3 Grundsätzlich ist die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird von der vorgesetzten Person nach Absprache mit den

Mitarbeitenden festgelegt. Ist der Ausgleich innerhalb von 4 Monaten nicht möglich, so wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% in Geld entschädigt.

Art. 36 Schichtarbeit

Die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Tagschichtarbeit ist nicht zuschlagspflichtig. Bei Nachtschichtarbeit finden die Bestimmungen für die Nachtarbeit gemäss Art. 37.1 Anwendung.

Art. 37 Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

37.1 Für die Abendarbeit (20⁰⁰-23⁰⁰ Uhr) wird ein Zuschlag von 20% in Geld ausgerichtet, sofern der Arbeitseinsatz erst nach 21³⁰ Uhr beendet wird. Für die Nachtarbeit (23⁰⁰-06⁰⁰ Uhr) wird ein Zuschlag von 35% in Geld ausgerichtet. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit werden 10% von diesen 35% in Form einer zu kompensierenden Zeitgutschrift ausgerichtet. Die Sonderregelungen für die Chauffeusen/Chauffeure bleiben vorbehalten; sie sind freiwillig und werden separat entschädigt.

37.2 Für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag von 50% in Geld oder Zeit, für die vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit ein Zuschlag von 75% in Geld ausgerichtet. Von diesen 75% können 25% in Form einer zu kompensierenden Zeitgutschrift bezogen werden. Die Sonderregelungen für die Betriebe in den Touristikregionen bleiben vorbehalten.

37.3 Die Mitarbeitenden, welche Kinder oder andere Familienangehörige zu betreuen haben, sind auf Wunsch ganz oder teilweise vom Abendverkauf zu dispensieren, wenn die Übernahme der Betreuung durch eine andere Person nachweisbar nicht möglich ist.

37.4 Die verschobene Tages- und/oder Abendarbeit, die in die Zeit des Abends, der Nacht, des Sonn- oder eines Feiertags fällt, ist nicht zuschlagspflichtig.

Art. 38 Besondere Tätigkeiten

Besondere Tätigkeiten werden gemäss Anhang (Zulagenreglement) entschädigt.

Art. 39 Sonderbestimmungen über Zuschläge

39.1 Treffen für die Bezahlung von Geldzuschlägen mehrere Voraussetzungen gleichzeitig zu, so wird nur der Zuschlag mit dem höchsten Ansatz angewandt. Davon ausgenommen ist der Überstundenzuschlag, welcher unabhängig von anderen Zuschlägen ausgerichtet wird.

39.2 Die Zuschläge dauernden Charakters werden auch bei Ferien, obligatorischem Militär- und Zivildienst sowie für die gesetzlichen Feiertage ausgerichtet, sofern die Mitarbeitenden während dieser Zeit zuschlagsberechtigte Arbeit geleistet hätten.

Feiertage, Ferien, Urlaub

Art. 40 Feiertage

40.1 Das Unternehmen gewährt höchstens 10 bezahlte Feiertage, welche sich auf die gesetzlich anerkannten nationalen, auf die kantonalen sowie regionalen und lokalen Feiertage verteilen, sowie 1 allfälligen zusätzlichen bezahlten regionalen oder lokalen Feiertag. Die Feiertage werden durch die Personalabteilung rechtzeitig bekannt gegeben. Weitere Feiertage sind nicht bezahlt und sind entweder vor- oder nachzuholen (Zeitkompensation), mit entsprechenden Ferientagen oder mit einem entsprechenden Lohnabzug abzugelten.

Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag von Montag - Freitag, so reduziert sich generell die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit. Für die Bereiche, in denen am Samstag regelmässig gearbeitet wird, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt.

40.2 Für die Mitarbeitenden ist die Feiertagsregelung ihres Arbeitsorts massgebend.

40.3 Für die Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit anteilmässig.

Art. 41 Ferien

41.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

a) Lernende	6 Wochen;
b) bis zum 49. Altersjahr	5 Wochen;
c) ab dem 50. Altersjahr	6 Wochen;
d) ab dem 60. Altersjahr	7 Wochen;
e) ab dem 63. Altersjahr	8 Wochen.

Der höhere Anspruch wird vom Kalenderjahr an gewährt, in dem das entsprechende Altersjahr vollendet wird.

41.2 Nicht als Ferientage zählen:

- die Feiertage gemäss Art. 40.1, wenn sie auf einen Tag fallen, an dem im betreffenden Betriebsteil gearbeitet wird;
- die Krankheits- und Unfalltage, wenn eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt wird, sowie im Fall von Erkrankung und Unfällen im Ausland, wenn die Leistungen von einer Krankenkasse übernommen werden; im Übrigen gilt Art. 50;
- die Urlaubstage gemäss Art. 42.1.

41.3 Im Ein- und Austrittsjahr sowie bei unbezahltem Urlaub bemisst sich der Ferienanspruch nach den geleisteten Arbeitstagen. Bei bezahlten Absenzen aller Art von insgesamt mehr als 3 Monaten pro Kalenderjahr (ohne Ferien) wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Absenzmonat um 1/12 gekürzt. Davon ausgenommen ist der Mutterschaftsurlaub.

41.4 Die Ferienpläne werden zu Beginn des Kalenderjahrs erstellt. Die vorgesetzte Person legt den Zeitpunkt der Ferien fest und nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht.

- 41.5 Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen und dürfen nur im Ausnahmefall über das 1. Drittel des folgenden Kalenderjahrs hinaus verschoben werden.
- 41.6 Das Abgelten der Ferien durch eine Geldentschädigung ist unzulässig (Art. 329d Abs. 2 OR). Nur die Ferien, die vor Austritt nicht bezogen werden können, werden ausbezahlt. Die zu viel bezogenen Ferien werden mit dem Lohnguthaben verrechnet oder in Rechnung gestellt.
- 41.7 Die Ferien sollen der Erholung dienen. Im Fall von unbewilligter bezahlter Ferienarbeit kann der Ferienlohn verweigert oder zurückverlangt werden.

Art. 42 Urlaub

42.1 Für die folgenden Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt, welche in der Regel innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Anspruchs (davon ausgenommen ist der Vaterschaftsurlaub gemäss lit. c) bezogen werden müssen:

- | | |
|--|------------------------|
| a) eigene Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft zuzüglich Coop-Gutscheine/Geschenkkarte im Wert von | 2 Tage
CHF 100.--; |
| b) Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Elternteils, eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes, von (Halb-)Geschwistern und Enkelkindern | 1 Tag; |
| c) Geburt eigener Kinder (nur Vater) und Adoption zuzüglich Coop-Gutscheine/Geschenkkarte im Wert von | 15 Tage
CHF 100.--; |
| d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners und eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes | 4 Tage; |
| e) Tod eines (Pflege-/Stief-)Eltern-/Schwiegerelternanteils und eines (Pflege-/Stief-)Elternanteils der Lebenspartnerin/des Lebenspartners | 3 Tage; |
| f) Tod eines Grosselternanteils, von (Halb-)Geschwistern, Enkelkindern, einer Schwiegertochter/eines Schwiegersohns und einer Schwägerin/eines Schwagers, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners des eigenen Kindes bzw. eines (Halb-)Geschwisters | 1 Tag; |
| g) Domizilwechsel (Wechsel in möbliertes Zimmer ausgeschlossen) | 1 Tag; |
| h) Orientierungstag, Entlassung aus der Wehrpflicht | 1 Tag. |

Der Vaterschaftsurlaub im Umfang von 15 Tagen gemäss lit. c kann innerhalb eines Jahres seit Geburt des Kindes bzw. der Kinder (bei Mehrlingsgeburten) bezogen werden.

42.2 Die Kurzabsenzen zur Erledigung privater Angelegenheiten, wie Arztbesuche, Behördengänge etc., sind während der Arbeitszeit bezahlt; sie sind aber nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.

42.3 Den Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines eigenen Kindes oder eines Pflegekinds im Sinne des Gesetzes nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird hierfür während höchstens 3 Tagen pro Krankheitsfall Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Ab dem 2. Krankheitstag des Kindes ist ein Arztzeugnis vorzulegen. Im Übrigen gilt Art. 51.1.

Wird für die längere Pflege eines Elternteils/von Ehegatten/Lebenspartnern Zeit benötigt, gewährt das Unternehmen nach Möglichkeit und in Absprache mit der vorgesetzten Person unbezahlten Urlaub.

- 42.4 Bezahlter Bildungsurlaub bis höchstens 1 Arbeitswoche pro Kalenderjahr wird den Delegierten einer vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisation gewährt, die an einem von dieser Organisation veranstalteten Kurs zur Weiterbildung oder an einer Tagung oder Sitzung dieser Organisation teilnehmen.

Die Gesuche sind nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person rechtzeitig bei der Personalabteilung (zusammen mit dem Programm) einzureichen. Über die Gesuche entscheidet die Direktion in Rücksprache mit der Personalabteilung.

- 42.5 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit wird gestützt auf Art. 329e OR, aber unabhängig von der dort festgelegten Altersgrenze, bis höchstens 1 Arbeitswoche pro Kalenderjahr bezahlt, unter Verrechnung allfälliger Lohnersatzzahlungen Dritter.

- 42.6 Das Unternehmen ist bestrebt, den Mitarbeitenden nach Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu gewähren. Die Absprache erfolgt im Einzelfall mit der vorgesetzten Person. Für unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ist vorgängig die schriftliche Einwilligung der Personalabteilung einzuholen.

Väter haben zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub Anspruch auf unbezahlten Urlaub von 2 Wochen. Dieser Anspruch gilt nur im 1. Jahr nach der Geburt des Kinds.

Löhne, Familienzulagen, Treueprämien, Coop Child Care

Art. 43 Löhne

- 43.1 Die Löhne richten sich nach den Anforderungen und der Verantwortung am Arbeitsplatz, der Berufserfahrung, der individuellen Leistung sowie den Gegebenheiten des Arbeitsmarkts. Für die Stundenlöhne gelten ebenfalls die Referenzlöhne gemäss Art. 43.2.

- 43.2 Die folgenden Referenzlöhne werden festgehalten (bezogen auf Ausbildungsgänge, die innerhalb des Unternehmens existieren, und nur bei tatsächlicher Ausübung einer entsprechenden Funktion; Stand vom 1.1.2018):

a) Angelernte/Betriebsmitarbeitende	CHF 3'900.-- Bruttomonatslohn;
b) zweijährige Grundbildung	CHF 4'000.-- Bruttomonatslohn;
c) dreijährige Grundbildung	CHF 4'100.-- Bruttomonatslohn;
d) vierjährige Grundbildung	CHF 4'200.-- Bruttomonatslohn.

Beim jeweiligen Referenzlohn handelt es sich um einen Richtwert eines Bruttomonatslohns für eine/n 20-jährige/n, zu 100% arbeitsfähige/n Mitarbeitende/n mit einem Vollzeitpensum.

- 43.3 Das Unternehmen verpflichtet sich, für eine/n 20-jährige/n, zu 100% arbeitsfähige/n Mitarbeitende/n mit einem Vollzeitpensum einen monatlichen Mindestlohn von CHF 3'900.-- brutto zu zahlen. Art. 43.2 b)-d) gilt, unabhängig vom Alter, für eine Absolventin/einen Absolventen mit der entsprechenden Ausbildung im Unternehmen oder ausserhalb des Unternehmens im Detailhandel bzw. im kaufmännischen Bereich.

- 43.4 Die Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

- 43.5 Über die Lohnanpassungen wird unter Berücksichtigung der Ertragslage des Unternehmens, der allgemeinen Wirtschaftslage und der allgemeinen Lohnentwicklung jährlich verhandelt.
- 43.6 Für die Mitarbeitenden, die am 31. Dezember in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, entfällt jegliche Lohnerhöhung.
- 43.7 Die Löhne der Lernenden werden im Kompetenz-Center Ausbildung diskutiert und durch die GL genehmigt. Sie werden periodisch angepasst. Dabei werden die regionalen Gegebenheiten berücksichtigt.
- 43.8 Bei nachgewiesener Unterstützungspflicht wird im Todesfall den Hinterlassenen (der Ehegattin/dem Ehegatten, bei Vorversterben der Ehegattin/des Ehegatten den minderjährigen oder noch in Ausbildung stehenden erwachsenen Kindern unter 25 Jahren der/des verstorbenen Mitarbeitenden oder der/dem im gleichen Haushalt lebenden Lebenspartner/in) für den gesamten Todesmonat sowie für weitere 3 Monate der Lohn ausgerichtet. Die Lohnzahlung erfolgt unabhängig von den Leistungen Dritter.

Art. 44 Lohnauszahlung, Abtretungsverbot

- 44.1 Die Löhne werden bargeldlos überwiesen.
- 44.2 Die Lohnforderungen dürfen nicht an Dritte abgetreten werden. Die bereits vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags eingegangenen Lohnabtretungen werden vom Unternehmen nicht anerkannt. Dieses leistet die Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden und befreit sich damit zum Voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten. Ausnahmen bilden die rechtmässigen Verfügungen und Entscheide öffentlicher Behörden.

Art. 45 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser wird Ende Kalenderjahr oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilmässig ausgerichtet. Er entspricht 1/12 der während des Kalenderjahrs ausbezahlten Grundlöhne.

Art. 46 Familienzulagen

Die Familienzulagen (Kinderzulagen, Ausbildungszulagen etc.) richten sich nach den kantonalen Vorschriften. Massgebend ist der jeweilige Arbeitsort der Mitarbeitenden.

Art. 47 Treueprämien

- 47.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Treueprämien. Diese werden am Ende des Jubiläumsmonats wie folgt ausgerichtet, wobei sie auf Gesuch von Mitarbeitenden im Monatslohn hin, und sofern es die Arbeitseinteilung gestattet, ab dem 10. Anstellungsjahr ganz oder teilweise in Ferien umgewandelt werden können:

- a) beim Vollenden des 5. Anstellungsjahrs CHF 500.-- in Form von Coop-Gutscheinen/Geschenkkarte für die Vollzeitmitarbeitenden und die Teilzeitmitarbeitenden mit mindestens einem 50%-Pensum;
CHF 200.-- in Form von Coop-Gutscheinen/Geschenkkarte für die

	Teilzeitmitarbeitenden mit weniger als einem 50%-Pensum;
b) beim Vollenden des 10. Anstellungsjahrs	1/3 des ordentlichen Monatslohns oder 7,5 Arbeitstage Ferien;
c) beim Vollenden des 15. Anstellungsjahrs	1/2 des ordentlichen Monatslohns oder 11 Arbeitstage Ferien;
d) beim Vollenden des 20. Anstellungsjahrs und alle weiteren 5 Jahre	1 ordentlicher Monatslohn oder 22 Arbeitstage Ferien.

47.2 Bei Pensionierung oder Todesfall nach Vollenden des 10. Anstellungsjahrs haben die Mitarbeitenden bzw. die Hinterbliebenen Anspruch auf einen anteilmässigen Teil an den Treueprämien.

Art. 48 Coop Child Care

48.1 Allein erziehende Elternteile, die ohne weitere erwachsene Person mit mindestens einem betreuungsbedürftigen Kind im gleichen Haushalt leben, haben Anspruch auf finanzielle Unterstützung für die externe Kinderbetreuung ("Coop Child Care"), sofern:

- sie seit mindestens 12 Monaten beim Unternehmen beschäftigt sind;
- sie in einem Voll- oder Teilzeitpensum von mindestens 50% beschäftigt sind (bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist das durchschnittliche Pensum während der letzten 12 Monate massgeblich);
- sie in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen;
- sie bei einem Vollzeitpensum einen Bruttomonatslohn von maximal CHF 4'600.- erzielen (bei Teilzeitbeschäftigung gilt der hypothetische Vollzeitlohn als Referenzwert);
- sie keinen unselbstständigen oder selbstständigen Nebenerwerb erzielen oder über sonstige Einkünfte (Alimentenzahlungen, Renten, etc.) oder über erhebliches flüssiges Vermögen (Erbschaften, Gewinne, etc.) verfügen;
- die externe Kinderbetreuung durch eine offizielle Kinderkrippe oder amtlich registrierte Tagesmutter in der Schweiz erfolgt.

48.2 In Härtefällen kann unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Antragstellerin / des Antragsstellers von der Erfüllung einzelner Kriterien abgesehen werden. Ob ein Härtefall vorliegt, liegt im ausschliesslichen Ermessen des Unternehmens.

48.3 Vom Unternehmen werden die effektiven Kosten der Kinderbetreuung übernommen. Maximal werden jedoch monatlich CHF 600.- pro Kind bzw. bei mehreren Kindern CHF 1'000.- pro Antragsteller/in entrichtet. Die Auszahlung der Unterstützung erfolgt jeweils mit der monatlichen Lohnzahlung und ist sozialversicherungspflichtig hinsichtlich AHV, ALV und NBU, nicht jedoch hinsichtlich KTG und Pensionskasse.

48.4 Gesuche auf finanzielle Unterstützung für die externe Kinderbetreuung sind beim zuständigen Sozialdienst einzureichen, welcher mit Gesuchseinreichung berechtigt wird, die Einkommens- und Lebensverhältnisse der Antragstellerin/des Antragstellers in regelmässigen Abständen auf das Vorliegen der Voraussetzungen gemäss Art. 48.1 zu überprüfen.

48.5 Die Antragstellenden sind verpflichtet, sämtliche Änderungen der Einkommens- oder Lebensverhältnisse, die gemäss Art. 48.1 massgeblich für die Anspruchsberechtigung sind, umgehend dem zuständigen Sozialdienst zu melden. Die Anspruchsberechtigung wird alsdann erneut überprüft.

48.6 Werden die Einkommens- oder Lebensverhältnisse durch den/die Antragsteller/in unrichtig oder unvollständig dargelegt oder werden Änderungen derselben nicht zeitnah

gemeldet, so können zu Unrecht bezogene Leistungen zurückgefordert und innerhalb der gesetzlichen Schranken mit dem Lohn verrechnet werden.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Im Fall eines fehlenden Anspruchs gegenüber den Taggeldversicherungen gemäss Art. 49 bzw. Art. 55 richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR (Basler Skala).

A) Krankheit

Art. 49 Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung

49.1 Bei krankheitsbedingter voller Arbeitsunfähigkeit werden die folgenden Krankentaggeldleistungen in Ersatz des Anspruchs gemäss Art. 324a OR erbracht:

- | | | | |
|----|-----------------------|------------|-----------------------------------|
| a) | während der Probezeit | 1 Monat zu | 90% des ordentlichen Bruttolohns; |
| b) | nach der Probezeit | 2 Jahre zu | 90% des ordentlichen Bruttolohns. |

Der ordentliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Grundlohn zuzüglich des 13. Monatslohnanteils sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen.

49.2 Die Leistungen werden pro Krankheitsfall ausgerichtet. Tritt während eines Krankheitsfalls ein zusätzlicher Krankheitsfall ein, werden die anspruchsberechtigten Tage des ersten Krankheitsfalls an die Leistungsdauer des zusätzlichen Krankheitsfalls angerechnet.

49.3 Bei krankheitsbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld nach der Höhe der Arbeitsunfähigkeit ebenfalls während der Zeitdauer gemäss Art. 49.1 ausgerichtet.

49.4 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden je hälftig durch die Mitarbeitenden und durch das Unternehmen finanziert.

49.5 Nach Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen besteht ein Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung gemäss dem Merkblatt „Übertritt in die Einzelversicherung“.

49.6 Die Kuraufenthalte gelten nur dann als Krankheitsabsenz, wenn eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.

49.7 Im Übrigen gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die kollektive Taggeldversicherung gemäss dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag vom 2.4.1908.

Art. 50 Erkrankung im Ausland

In einem vom Wohnsitz verschiedenen Land besteht nur ein Anspruch auf Leistungen bei einer Akuterkrankung (nicht wissentlich vorbestehendem Leiden oder unvorhersehbarer Verschlechterung eines vorbestehenden Leidens). Die Absenz ist umgehend der vorgeetzten Person zu melden.

Art. 51 Meldepflicht, Arbeitsunfähigkeitszeugnis, Arztbesuche

- 51.1 Die vorgesetzte Person ist im Krankheitsfall vor dem geplanten Arbeitsbeginn umgehend zu verständigen.
- 51.2 Für die Krankheitsabsenzen, die länger als 3 Arbeitstage dauern, ist der vorgesetzten Person oder der Personalabteilung innerhalb von 1 Woche ab Krankheitsbeginn ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen. Auf Verlangen des Unternehmens ist auch für die Krankheitsabsenzen, die weniger als 4 Arbeitstage dauern, ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen. Bei Krankheitsabsenzen, die mehr als 1 Monat dauern, ist jeden Monat ein neues ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen.
- 51.3 Das Unternehmen behält sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die/der Mitarbeitende verpflichtet sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die Vertrauensärztin/den Vertrauensarzt zuzulassen.
- 51.4 Die Arztbesuche sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.
- 51.5 Für die nicht nachgewiesenen Krankheitsabsenzen (ab 4 Arbeitstagen) besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung/Krankentaggeldleistungen; sie werden wie unentschuldigte Absenzen behandelt.
- 51.6 Möchte sich die/der Mitarbeitende während einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ins Ausland begeben, bedarf dies der vorgängigen Einwilligung der Krankentaggeldversicherung. Wird der Auslandsaufenthalt von dieser nicht als Erholungsurlaub anerkannt, wird die Abwesenheit vollumfänglich dem Ferienanspruch angerechnet und unterbricht den Krankentaggeldanspruch.

B) Schwangerschaft, Mutterschaft

Art. 52 Schwangerschaft

Bei ärztlich attestierten Schwangerschaftsbeschwerden gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit.

Art. 53 Mutterschaftsentschädigung

- 53.1 Bei Mutterschaft wird die Mutterschaftsentschädigung ab dem Zeitpunkt der Niederkunft durch das Unternehmen wie folgt ergänzt:

- a) vom 1.-2. Anstellungsjahr 14 Wochen auf 100% des ordentlichen Bruttolohns;
- b) ab dem 3. Anstellungsjahr 16 Wochen auf 100% des ordentlichen Bruttolohns.

Gelangt die Mitarbeitende während der laufenden Mutterschaftsentschädigung vom 2. ins 3. Anstellungsjahr, wird der höhere Anspruch gewährt.

Sofern das Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate gedauert hat oder vor Beginn des 6. Schwangerschaftsmonats aufgelöst bzw. von der Mitarbeitenden gekündigt wurde, erbringt das Unternehmen nebst der Mutterschaftsentschädigung (14 Wochen 80% des ordentlichen Bruttolohns, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft noch besteht) keine ergänzenden Lohnleistungen.

- 53.2 Muss das Kind direkt nach der Geburt nachweisbar für mindestens 3 Wochen in Spitalaufenthalt bleiben, kann die Mitarbeitende auf Antrag an die Personalabteilung die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung bis zur Heimkehr oder zum Tod des Kinds aufschieben. Das Unternehmen erbringt in diesem Fall Lohnleistungen gemäss Art. 324a OR, mindestens während 8 Wochen, sofern das Kind so lange in Spitalaufenthalt bleibt, in jedem Fall aber längstens bis zur Heimkehr oder zum Tod des Kinds.
- 53.3 Nimmt die Mitarbeitende vor Ablauf der 14 bzw. 16 Wochen die Arbeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die verbleibende Mutterschaftsentschädigung und die ergänzenden Lohnleistungen des Unternehmens.
- 53.4 Das Unternehmen ist bestrebt, die Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nach Möglichkeit wieder in das Unternehmen zu integrieren.
- 53.5 Die kantonalen Vorschriften bleiben vorbehalten.

C) Unfall

Art. 54 Versicherungsdeckung

- 54.1 Die Mitarbeitenden sind zu Lasten des Unternehmens gegen Berufsunfälle versichert.
- 54.2 Die Mitarbeitenden sind gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn sie mindestens 8 Stunden pro Woche beim Unternehmen arbeiten. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden durch die Mitarbeitenden finanziert.

Art. 55 Leistungen

- 55.1 Bei Heilbehandlungen sind die gesetzlichen Leistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 versichert. Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen eines Kollektivvertrags des Unternehmens auf eigene Kosten eine Zusatzversicherung für die stationäre Behandlung in der privaten Abteilung abzuschliessen.
- 55.2 Bei unfallbedingter voller Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung durch das Unternehmen wie folgt ergänzt:

- | | | | |
|----|-----------------------|-------------|-----------------------------------|
| a) | während der Probezeit | 1 Monat auf | 90% des ordentlichen Bruttolohns; |
| b) | nach der Probezeit | 2 Jahre auf | 90% des ordentlichen Bruttolohns. |

Der ordentliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Grundlohn zuzüglich des 13. Monatslohnanteils sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen.

- 55.3 Bei unfallbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung nach der Höhe der Arbeitsunfähigkeit während der Zeitdauer gemäss Art. 55.2 ebenfalls auf die dort genannten %-Sätze ergänzt.
- 55.4 Dauert die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als die Zeitdauer gemäss Art. 55.2, so kommt nach deren Ablauf das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

- 55.5 Werden die Versicherungsleistungen wegen Selbst- oder Mitverschuldens gekürzt, so reduziert sich die Ergänzungszahlung zum gleichen %-Satz.
- 55.6 Bei Teilinvalidität wird der Lohn bzw. die Ergänzungszahlung nach dem Grad der Arbeitsfähigkeit neu festgelegt.
- 55.7 Bei Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen bei bestehender Arbeitsunfähigkeit kommt nur das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.
- 55.8 Im Übrigen gelten die Art. 50 und 51 analog.

Rückforderungs- und Verrechnungsrecht

Art. 56 Anspruch des Unternehmens

Erhalten die Mitarbeitenden von einer Versicherung, an welche das Unternehmen einen Beitrag geleistet hat, ein Taggeld, eine Rente oder eine anteilmässige Kapitalauszahlung für eine Zeitperiode zugesprochen, während der sie bereits Lohn bezogen haben, so besteht für das Unternehmen ein direktes Rückforderungs- bzw. Verrechnungsrecht gegenüber der Versicherung.

Art. 57 Meldepflicht der Mitarbeitenden

Das Unternehmen ist von solchen Versicherungsleistungen in Kenntnis zu setzen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Obligatorische und andere Dienste

Art. 58 Lohnzahlung

- 58.1 Übersteigt die Erwerbsausfallentschädigung die in Art. 58.2 und 58.3 erwähnten Ansätze, wird den Mitarbeitenden die volle Erwerbsausfallentschädigung ohne ergänzende Lohnleistungen des Unternehmens ausgerichtet; erreicht sie die erwähnten Ansätze nicht, wird sie durch das Unternehmen bis zur Erreichung der erwähnten Ansätze ergänzt.
- 58.2 Den Mitarbeitenden, die in Friedenszeiten schweizerischen obligatorischen Militärdienst (Wiederholungskurs, Zivilschutzdienst etc.) oder andere obligatorische erwerbsersatzpflichtige Dienste leisten, wird die Erwerbsausfallentschädigung auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt. Den Mitarbeitenden, die Zivildienst leisten, der mit der Erwerbsausfallentschädigung entschädigt wird, wird diese für höchstens 4 Wochen pro Kalenderjahr auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt.
- 58.3 Während der Rekruten-, Unteroffiziers-, Feldweibel-, Fourier- und Offiziersschule sowie während weiterer Dienste, die mit dem Rekrutenschulungs-Ansatz entschädigt werden, während des Abverdienens der entsprechenden Grade sowie während der Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung an Stelle von Militärdienst erhalten die Mitarbeitenden ohne Un-

terstützungspflicht, unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung, 80% des ordentlichen Bruttolohns. Die verheirateten Mitarbeitenden bzw. Mitarbeitenden in eingetragener Partnerschaft sowie die Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht (familienzulagenberechtigte Kinder im gleichen Haushalt lebend) erhalten, unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung, 100% des ordentlichen Bruttolohns, sofern im Anschluss an diese Dienste das Arbeitsverhältnis noch während mindestens 12 Monaten fortgesetzt wird; bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat 1/12 des Lohnzuschusses zurückzubezahlen.

Die langen Zivildienstleistungen werden wert- und umfangmässig gleich behandelt wie die Dauer einer ordentlichen Rekrutenschule. Die Durchdiener erhalten während der Rekrutenschule den Lohn gemäss Art. 58.3, danach die Erwerbsausfallentschädigung.

- 58.4 Die Lohnzahlung bei nicht in Art. 58.2 und 58.3 erwähnten Dienstleistungen wird individuell vereinbart.
- 58.5 Die Ernstfalleinsätze im Feuerwehrdienst sind bezahlte Absenzen.
- 58.6 Bei weiteren nach der Erwerbsausfallentschädigung entschädigten obligatorischen Diensten bis höchstens 3 Wochen Dauer wird die Erwerbsausfallentschädigung auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt.

Art. 59 Meldepflicht der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden haben der vorgesetzten Person die Einberufung zu Militär- oder anderen Dienstleistungen umgehend nach Bekanntgabe mitzuteilen. Die Soldmeldekarten sind umgehend der Salärabteilung zuzustellen, damit die Lohnauszahlung erfolgen kann.

Pensionierung

Art. 60 Pensionskasse

- 60.1 Die Mitarbeitenden sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25.6.1982 bei der CPV/CAP Pensionskasse Coop gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Für die Mitarbeitenden im Alter von 18-24 Jahren und für die Lernenden gelten spezielle Bestimmungen.
- 60.2 Der Beitragslohn beträgt mindestens 2/3 des AHV-pflichtigen Jahreslohns (vertraglich vereinbarter Grundlohn zuzüglich des 13. Monatslohnanteils sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen).
- 60.3 Die reglementarischen Beiträge an die Versicherung werden zu 1/3 durch die Mitarbeitenden und zu 2/3 durch das Unternehmen finanziert.
- 60.4 Die Anpassungen des Grundlohnes, welche eine Erhöhung des versicherten Lohnes zur Folge haben, werden jeweils zu Beginn des Kalenderjahres der Pensionskasse gemeldet. Anfang Jahr gemeldete Lohnerhöhungen werden mittels Erhöhungsgutschriften eingekauft. Die Erhöhungsgutschriften werden maximal auf jenem Teil der Lohnerhöhung erhoben, welcher der in Prozenten definierten durchschnittlichen Lohnsummenerhöhung des Unternehmens entspricht.

Im Schadenfall werden Erhöhungen des Grundlohnes auch während des Kalenderjahres eingekauft. In diesen Fällen werden Erhöhungsgutschriften maximal auf jenem Teil der Lohnerhöhungen erhoben, welcher der letzten der in Prozenten definierten durchschnittlichen Lohnsummenerhöhung des Unternehmens vor Eintritt des Schadenfalls entspricht.

Die Erhöhungsgutschriften werden zu 1/3 durch die Mitarbeitenden und zu 2/3 durch das Unternehmen finanziert.

Die Anpassungen des Grundlohnes, welche eine Reduktion des versicherten Lohnes zur Folge haben, werden jeweils ab Inkrafttreten berücksichtigt.

60.5 Im Übrigen gilt das jeweils geltende Versicherungsreglement der CPV/CAP Pensionskasse Coop.

Art. 61 Vorzeitige Alterspensionierung

Das Unternehmen bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspensionierung. Diese richtet sich nach dem jeweils geltenden Reglement Vorzeitige Alterspensionierung.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 62 Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten

Die arbeitsvertraglichen Einzelstreitigkeiten zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden werden von den zuständigen Gerichten behandelt.

Art. 63 Sozialplan

63.1 Bei Betriebsschliessungen, -teilschliessungen oder -verlegungen verhandeln die Vertragspartner über einen Sozialplan.

63.2 Das vorrangige Ziel des Sozialplans besteht darin, den betroffenen Mitarbeitenden neue berufliche Perspektiven zu verschaffen, ihnen eine andere zumutbare Stelle zu vermitteln und sie bei der beruflichen Neuorientierung zu begleiten. Um menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten zu vermeiden oder zu mildern, können diese Massnahmen durch finanzielle Leistungen ergänzt werden, die sich an den Verhältnissen und Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeitenden orientieren.

Art. 64 Inkrafttreten und Kündigung des GAV

64.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2018 in Kraft, ersetzt den GAV vom 1. Januar 2014 und gilt bis zum 31. Dezember 2021. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.

64.2 Besteht bei Vertragskündigung die Absicht, diesen GAV in veränderter Form weiterzuführen, so sind den Vertragspartnern mit der Kündigung Revisionsvorschläge einzureichen.

Art. 65 Aushändigung des GAV

Dieser GAV samt den Bestandteilen gemäss Art. 66 wird allen Mitarbeitenden, die ihm unterstehen, ausgehändigt.

Art. 66 Bestandteile des GAV

Die folgenden Dokumente sind Bestandteile dieses GAV:

- a) Anhang (Zulagenreglement);
- b) Stundenlohnreglement (nur für die Mitarbeitenden im Stundenlohn).

Basel, im Oktober 2017

Coop Genossenschaft

Joos Sutter
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Nadine Gembler
Leiterin Personal/Ausbildung national

Kaufmännischer Verband Schweiz

Christian Zünd
CEO

Karin Oberlin
Leiterin Beruf & Beratung/
Sozialpartnerschaft

Caroline Schubiger
Sozialpartnerschaft/
Leiterin Detailhandel

Syna - die Gewerkschaft

Irene Darwich
Leiterin Sektor Dienstleistung

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)

Renato Ricciardi
Kantonalsekretär

Claudia Stöckli
Zentralsekretärin

Paolo Locatelli
Vizekantonalsekretär

Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Veronique Polito
Mitglied der Geschäftsleitung

Natalie Imboden
Mitglied der Sektorleitung Tertiär

Arnaud Bouverat
Mitglied der Sektorleitung Tertiär

Verein der Angestellten Coop (VdAC)

Hans-Jürg Käser
Präsident

Markus Beer
Vizepräsident

ANHANG

Zulagenreglement

vom 1. Januar 2018

1. Zulagen

1.1	<u>Lohnzuschlag für die Überstundenarbeit</u> (sofern Zeitausgleich innerhalb von 4 Monaten nicht möglich)	25%
1.2	<u>Lohnzuschlag für die Abendarbeit</u> (20.00–23.00 Uhr) (sofern Arbeitseinsatz nach 21.30 Uhr beendet)	20%
	<u>Lohnzuschlag für die vorübergehende Nachtarbeit</u> (23.00-06.00 Uhr) (bis 24 Nächte pro Kalenderjahr)	35%
	<u>Zuschläge für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit</u> (23.00-06.00 Uhr) (ab 25 Nächten pro Kalenderjahr)	
	Lohnzuschlag	25%
	Zeitzuschlag (zusätzlich)	10%
1.3	<u>Lohnzuschlag für die vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit</u> (Sonntag: Sonntag, 00.00 Uhr - Sonntag, 24.00 Uhr) (bis 6 Sonn- oder Feiertage pro Kalenderjahr)	75%
	davon als Zeitzuschlag möglich	25%
	<u>Lohn- oder Zeitzuschlag für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit</u> (Sonntag: Sonntag, 00.00 Uhr - Sonntag, 24.00 Uhr) (ab 7 Sonn- oder Feiertagen pro Kalenderjahr)	50%
1.4	<u>Pikettdienst-Zulagen</u>	
	a) Pauschalzulagen für die Pikettbereitschaft:	
	Pikett halber Tag (12 Stunden)	CHF 20.--
	Pikett-Tag (24 Stunden)	CHF 40.--
	Pikett am Samstag	CHF 80.--
	Pikett am Sonntag und an den Feiertagen	CHF 100.--
	Pikett am Wochenende (Samstag/Sonntag)	CHF 150.--
	Pikett-Woche (Montag-Freitag)	CHF 200.--
	Pikett-Woche (Montag-Montag, inkl. Wochenende)	CHF 350.-- *
	*gilt auch, falls ein Feiertag in die Pikett-Woche fällt	
	b) Der Pikettdiensteinsatz wird nebst dem Lohn mit dem Überstunden- bzw. Abend-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagszuschlag entschädigt. Die Gutschrift erfolgt für die Zeit zwischen der Aufforderung zum Pikettdiensteinsatz (Telefonanruf) bis zur Rückkehr an das Domizil bzw. den Arbeitsort, längstens aber bis zum normalen Arbeitsbeginn.	
	c) Die Abrechnung erfolgt monatlich, die Auszahlung mit dem darauffolgenden Lohn.	
1.5	<u>Tiefkühlzulage</u> für die ständige Arbeit in den Tiefkühlräumen pro Monat (x12)	CHF 500.—

1.6 Funktionszulage

Für besondere Tätigkeiten können bestimmte Zulagen bezahlt werden.

1.7 Berufsbekleidung

Dem Betriebs-, Restaurant- und Verkaufspersonal und den Chauffeusen/Chauffeuren werden je nach Art der Beschäftigung die geeigneten Berufskleider abgegeben.

1.8 Springer/innen / Ablöser/innen (Metzgerei)

- | | | | |
|-----------------------|---------------------------|-----|--------|
| a) Basisentschädigung | pro Monat (x12) | CHF | 150.-- |
| b) Spesenpauschale | pro effektivem Einsatztag | CHF | 10.-- |
- (innerhalb eines Radius von 25 km des Arbeitsorts, darüber hinaus gemäss dem jeweils geltenden Spesenreglement)

1.9 Abendverkauf

- | | | | |
|--|-----------------------|-----|-------|
| a) Entschädigung gemäss kantonaler/regionaler/lokaler Regelung | | | |
| b) Verpflegungsvergütung pro Abendverkauf (gleichwertige Vereinbarungen vorbehalten) | individuelle örtliche | CHF | 18.-- |

1.10 Teilzeitarbeitsverhältnisse

Bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen besteht in den Ansätzen gemäss Art. 1.5, 1.6 und 1.8 a) ein anteilmässiger Anspruch.

2. **Schlussbestimmungen**

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2018 in Kraft, ersetzt das Reglement vom 1. Januar 2014 und gilt bis zum 31. Dezember 2021. Wird es nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.