

**GESAMTARBEITSVERTRAG  
STAMMHAUS COOP**

gültig ab 1. Januar 2003

**Vertragspartner sind:**

**Coop**

**Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL)**

**Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)**

**Verein der Angestellten Coop (VdAC)**

**SYNA - die Gewerkschaft / Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)**

**Anschlusspartner ist:**

**Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

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

**Arbeitszeit, Zuschläge**

33.	Normale Arbeitszeit	14
34.	Überstundenarbeit	14
35.	Schichtarbeit	15
36.	Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	15
37.	Besondere Tätigkeiten	15
38.	Sonderbestimmungen über Zuschläge	15

**Feiertage, Ferien, Urlaub**

39.	Feiertage	15
40.	Ferien	16
41.	Urlaub	17

**Löhne, Familienzulagen, Treueprämien**

42.	Löhne	18
43.	Lohnauszahlung, Abtretungsverbot	18
44.	13. Monatslohn	19
45.	Familienzulagen	19
46.	Treueprämien	19

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

47.	Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung	20
48.	Erkrankung im Ausland	20
49.	Meldepflicht, Arztzeugnis, Arztbesuche	20

**B) Schwangerschaft und Mutterschaft**

50.	Schwangerschaft	21
51.	Mutterschaftsentschädigung	21

**C) Unfall**

52.	Versicherungsumfang	21
53.	Leistungen	22

**Rückforderungs- und Verrechnungsrecht**

54.	Anspruch des Unternehmens	22
55.	Meldepflicht der Mitarbeitenden	23

**Obligatorische und andere Dienste**

56.	Lohnzahlung	23
57.	Meldepflicht der Mitarbeitenden	23

**Pensionierung**

58.	Pensionskasse	24
59.	Vorzeitige Alterspensionierung	24

**SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

60.	Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten	24
61.	Sozialplan	24
62.	Inkrafttreten und Kündigung des GAV	24
63.	Aushändigung des GAV	25
64.	Bestandteile des GAV	25

**ANHANG**

Zulagenreglement	27
------------------	----

**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

<b>Abs.</b>	Absatz
<b>AHV</b>	Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>Art.</b>	Artikel
<b>bzw.</b>	beziehungsweise
<b>CHF</b>	Schweizer Franken
<b>CPV/CAP</b>	Coop Personalversicherung
<b>etc.</b>	et cetera (und so weiter)
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>inkl.</b>	inklusive
<b>km</b>	Kilometer
<b>OR</b>	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.3.1911
<b>x</b>	mal
<b>z.B.</b>	zum Beispiel
<b>%</b>	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 Geltungsbereich

#### 2.1 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 Auszubildenden, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehr- und Anlehrverträge.

#### 2.2 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. Mitarbeitende im Tag- oder Stücklohn, Heimarbeiter/innen, Hauswartinnen/Hauswarte, Schüler/innen, Ferienaushilfen etc.);
- d) die Mitarbeitenden, die dem Landes-GAV für das Gastgewerbe unterstehen.

#### 2.3 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. 3 Friedenspflicht

Die Vertragspartner verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren.

### Art. 4 Anschlussklärung

#### 4.1 Für die Mitarbeitenden, die keiner vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisation angehören, gilt der unterzeichnete individuelle Arbeitsvertrag als Anschlussklärung im Sinne von Art. 356b Abs. 1 OR. Sie unterstellen sich damit der Wirkung dieses GAV.

- 4.2 Die Vertragspartner erklären hiermit gestützt auf Art. 356b Abs.1 OR ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen der berechtigten Mitarbeitenden.
- Art. 5 Vertragsbeitrag
- Das Unternehmen bezahlt den vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen pro Mitarbeitender/Mitarbeitendem und Vertragsjahr einen vereinbarten Betrag. Dieser ist als Gesamtpauschale für die ganze Vertragsdauer festgelegt und wird jährlich ausbezahlt.
- Art. 6 Streitigkeiten aus dem GAV
- Die Vertragspartner verhandeln und bereinigen Differenzen direkt miteinander. Kann keine Einigung erzielt werden, fällt das Schiedsgericht den endgültigen Entscheid.
- Art. 7 Paritätische Kommission
- 7.1 Die Paritätische Kommission besteht aus 16 Mitgliedern, nämlich aus einer Achtervertretung des Unternehmens (inkl. Vorsitz) und je einer Zweiervertretung der vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen. Die/der Leiter/in Personal des Unternehmens hat den Vorsitz.
- 7.2 Die Paritätische Kommission tritt mindestens 1x pro Kalenderjahr zusammen. Weitere Sitzungen werden je nach Bedarf durchgeführt.
- 7.3 Die Vertragspartner können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Durchführung dieses GAV sowie allgemeine mitarbeiter/innenrelevante Themen, insbesondere betreffend Arbeitszeit- und Lohnmodelle sowie Chancengleichheit und Gleichstellung, der Paritätischen Kommission unterbreiten. Zu diesem Zweck kann diese Subkommissionen bilden, z.B. eine Gleichstellungskommission.
- Art. 8 Schiedsgericht
- 8.1 Das Schiedsgericht besteht aus 5 Mitgliedern. Der Vorsitz wird von den Vertragspartnern gemeinsam bestimmt. Kommt keine einstimmige Wahl zu Stande, wird der Vorsitz von der für Streitigkeiten im Bereich des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.3.1969 zuständigen Gerichtsinstanz des Kantons Basel-Stadt bezeichnet. Im Übrigen sind die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmer/innenseite im Schiedsgericht paritätisch vertreten.
- 8.2 Das Verfahren vor dem Schiedsgericht richtet sich nach dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.3.1969.
- 8.3 Die Kosten aus dem Verfahren werden gemäss Kostenentscheid des Schiedsgerichts durch die Vertragspartner getragen.
- Art. 9 Mitbestimmung, Information
- 9.1 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.

9.2 Die Mitarbeitenden werden über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge rechtzeitig informiert.

#### Art. 10 Personalkommission

10.1 Die Mitarbeitenden haben das Recht, in ihren Arbeitsbereichen die im Reglement Personalkommission (PEKO) erwähnten Personalkommissionen zu wählen. Die Personalkommissionen sind die Instrumente der Mitarbeitenden für die betriebliche Mitsprache; sie bestehen aus mindestens 3 Mitgliedern.

10.2 Die Rechte und Pflichten, Wahl, Aufgaben und Kompetenzen der Personalkommissionen werden im Reglement Personalkommission (PEKO) geregelt, welches sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993 richtet.

10.3 Die vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen fördern die in den Personalkommissionen wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dessen Mitarbeitenden.

10.4 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 Arbeitnehmer/innenorganisationen beigezogen werden.

10.5 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. 11 Anstellung, Probezeit

11.1 Als Zusatz zu diesem GAV wird ein individueller schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen.

11.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

11.3 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. 12 Anstellungsjahre

12.1 Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglichen Eintritts.

12.2 Als Anstellungsjahre gelten die in einem konsolidierten Unternehmen von Coop geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch ohne Erwerbstätigkeit bis zum Wiedereinstieg nicht län-

ger als 12 Monate und ein Unterbruch mit Erwerbstätigkeit bis zum Wiedereinstieg nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Die Lehrzeit sowie die Zeit zusammenhängender Beschäftigung im Stundenlohn und unbezahlten Urlaubs werden angerechnet.

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

#### Art. 13 Kündigung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

- 13.3 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. |           |

- 13.4 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).

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

- 13.6 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. 14 Kündigungsschutz

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

- |    |                   |   |
|----|-------------------|---|
| a) | Art. 336-336b OR  | Missbräuchliche Kündigung;                |
| b) | Art. 336c/336d OR | Kündigung zur Unzeit;                     |
| c) | Art. 337c OR      | Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung. |

#### Art. 15 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.

47.1 bzw. die Unfalltaggeldleistungen gemäss Art. 53.1 (vorbehalten bleibt Art. 53.3) erschöpft sind oder eine Viertels-, halbe oder volle Invaliditätsrente zugesprochen wurde. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Erschöpfung der Krankentaggeldleistungen besteht das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung gemäss Art. 47.5.

## **Allgemeine Rechte und Pflichten**

### **Art. 16 Vereinsfreiheit**

- 16.1 Die Vereinsfreiheit ist gewährleistet.
- 16.2 Die vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen und Werbemittel an ihre Mitglieder an dafür geeigneten Stellen anschlagen. Ebenso ist die Mitgliederwerbung erlaubt. In beiden Fällen ist die Einwilligung der/des Leiterin/Leiters Personal innerhalb der entsprechenden Region notwendig.
- 16.3 Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmer/innenorganisation dürfen keine Nachteile erwachsen.

### **Art. 17 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 Zustimmung 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. 18 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit**

- 18.1 Das Unternehmen schützt die Persönlichkeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit oder der Religionszugehörigkeit ist unzulässig.
- 18.2 Das Unternehmen unterstützt insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Es gelangen bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe zur Anwendung.
- 18.3 Das Unternehmen ist bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen sowie alle Mitarbeitenden gleichermassen zu achten und so zu verhindern, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing aufkommen kann.

### **Art. 19 Förderung**

- 19.1 Das Unternehmen unterstützt die Förderung und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zur Erfüllung derer Funktionen.

19.2 Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf ein Mitarbeiter/innengespräch gemäss den Richtlinien des Unternehmens. Wer sich ungerecht beurteilt fühlt, kann die Beurteilung bei der nächsthöheren Stelle in Wiedererwägung ziehen lassen.

## Art. 20 Datenschutz

20.1 Das Unternehmen verpflichtet sich:

- a) Die Bearbeitung der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige zu beschränken;
- b) 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 zugestimmt hat oder wenn eine öffentliche Behörde rechtmässig darum ersucht;
- d) den Mitarbeitenden auf Verlangen Einsicht in die sie betreffenden Dokumente des Personaldossiers 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 Personaldaten, die nicht mehr für betriebsinterne sowie für behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen.

20.2 Im Übrigen gilt das Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19.6.1992.

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

## Art. 21 Coop-Personalrabatt

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, in der ganzen Schweiz gemäss dem jeweils geltenden Personalrabattreglement einzukaufen. Weitere Personalvergünstigungen werden gemäss den jeweils geltenden Reglementen gewährt.

## Art. 22 Innerbetriebliche Differenzen

Für die Bereinigung von Differenzen und Missständen können sich die Mitarbeitenden an ihre/n Vorgesetzte/n wenden, bei entsprechender erfolgloser Besprechung an die nächsthöhere Stelle oder an die Personalabteilung. Die Mitglieder der vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen können sich auch über ihre Organisationen an die Personalabteilung wenden.

## Art. 23 Treuepflicht, Sorgfaltspflicht, Haftung

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

23.2 Der Umgang mit Waren hat mit äusserster Sorgfalt zu erfolgen. Die Arbeitsgeräte, Maschinen, technische Einrichtungen und Fahrzeuge sind gemäss Instruktion sorgfältig zu behandeln, fachgerecht zu bedienen und zu warten. Defekte und Mängel sind umge-

hend zu melden. Die Mitarbeitenden haften für den Schaden, den sie dem Unternehmen absichtlich oder fahrlässig zufügen (Art. 321e OR).

23.3 Die Gelder sind gewissenhaft zu verwalten.

#### Art. 24 Geheimhaltungspflicht

24.1 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, Angaben über Unfall- und Krankheitsverläufe.

24.2 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. 25 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. 26 Kontrollen

26.1 Periodische Kontrollen bei Mitarbeitenden, insbesondere beim Verlassen der Geschäftsräume, sind eine betriebliche Notwendigkeit und nicht als Ausdruck eines persönlichen Misstrauens zu betrachten. Den entsprechenden Anweisungen der Kontrollorgane ist Folge zu leisten.

26.2 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. 27 Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung

27.1 Zur Sicherung geordneter Betriebsabläufe können die Mitarbeitenden, soweit zumutbar, über den vereinbarten Aufgabenbereich hinaus für andere Arbeit eingesetzt oder vorübergehend 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. Der Lohn bleibt unverändert.

27.2 Bei dauernder Versetzung wird der Lohn überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst.

Art. 28 Gesundheit, Hygiene

- 28.1 Die Mitarbeitenden machen es sich zur Pflicht, auf die persönliche Reinlichkeit zu achten, den Arbeitsplatz sauber und in Ordnung zu halten sowie den Vorschriften zur Erhaltung und Kontrolle der Hygiene und Gesundheit Folge zu leisten.
- 28.2 Die Mitarbeitenden haben die Weisungen des Unternehmens betreffend Arbeitssicherheit zu befolgen, um eine Selbst- oder Drittgefährdung zu verhindern.
- 28.3 Das Erbringen der Arbeitsleistung unter dem Einfluss alkoholischer Getränke und anderer berauschender Mittel ist unzulässig.
- 28.4 Sind die Räume ausdrücklich mit einem Rauchverbot gekennzeichnet, ist dieses in jedem Fall zu befolgen. In den übrigen Räumen ist das Rauchen nur gestattet, wenn die betroffenen Mitarbeitenden damit einverstanden sind.

Art. 29 Empfang von Drittpersonen

Drittpersonen dürfen nicht ohne Bewilligung in die Geschäftsräume geführt oder in solchen empfangen werden, sofern diese nicht öffentlich zugänglich sind.

Art. 30 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 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. 31 Nebenerwerb

Nebenerwerbliche Tätigkeit ist für die Vollzeitmitarbeitenden ohne schriftliche Zustimmung der Personalabteilung unzulässig.

Art. 32 Übertragung immaterieller Güter

- 32.1 Sämtliche Rechte, wie insbesondere die Urheber- und/oder Patentrechte, die Rechte an nicht patentierten Erfindungen sowie alle 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 Rechtsabtretung umfasst dabei insbesondere sämtliche in Art. 9-11 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte vom 9.10.1992 umschriebenen Rechte. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch den vereinbarten Lohn abgegolten.
- 32.2 Die Abtretung umfasst auch die Urheber- und/oder Patentrechte sowie die Rechte an nicht patentierten Erfindungen, welche von den Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist ebenfalls durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

- 32.3 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.
- 32.4 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. 33 Normale Arbeitszeit**

- 33.1 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.
- 33.2 Die Arbeitspläne sind in der Regel 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten bekannt zu geben.
- 33.3 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.
- 33.4 Die wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel auf 5 Tage verteilt.
- 33.5 Die Mitarbeitenden mit Familienpflichten haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten. Unter Familie werden alle Lebensgemeinschaften, unabhängig vom Zivilstand, verstanden.

### **Art. 34 Überstundenarbeit**

- 34.1 Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die vertraglich vereinbarte bzw. durch den Einsatzplan festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und von der/vom Vorgesetzten angeordnet wurde.
- 34.2 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.
- 34.3 Grundsätzlich ist die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird von der/vom Vorgesetzten 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. 35 Schichtarbeit

Die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Tagschichtarbeit ist nicht zuschlagspflichtig. Bei Nachtschichtarbeit finden die Bestimmungen für die Nachtarbeit gemäss Art. 36.1 Anwendung.

#### Art. 36 Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

36.1 Für die Abendarbeit (20<sup>00</sup>-23<sup>00</sup> Uhr) wird ein Zuschlag von 20% in Geld ausgerichtet, sofern der Arbeitseinsatz erst nach 21<sup>30</sup> Uhr beendet wird. Für die Nachtarbeit (23<sup>00</sup>-06<sup>00</sup> 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.

36.2 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.

36.3 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.

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

#### Art. 37 Besondere Tätigkeiten

Besondere Tätigkeiten werden gemäss Anhang (Zulagenreglement) entschädigt.

#### Art. 38 Sonderbestimmungen über Zuschläge

38.1 Treffen für die Bezahlung von Lohnzuschlägen mehrere Voraussetzungen gleichzeitig zu, so wird nur der Zuschlag mit dem höchsten Ansatz angewandt.

38.2 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. 39 Feiertage

39.1 Das Unternehmen gewährt maximal 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 Fei-

ertage 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.

39.2 Für die Mitarbeitenden ist die Feiertagsregelung ihres Arbeitsorts massgebend.

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

#### Art. 40 Ferien

40.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

- |                           |           |
|---------------------------|-----------|
| a) Auszubildende          | 6 Wochen; |
| b) bis zum 49. Altersjahr | 5 Wochen; |
| c) ab dem 50. Altersjahr  | 6 Wochen; |
| d) ab dem 60. Altersjahr  | 7 Wochen. |

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

40.2 Nicht als Ferientage zählen:

- Die Feiertage gemäss Art. 39.1, 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;
- die Urlaubstage gemäss Art. 41.1.

40.3 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.

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

40.5 Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen und dürfen nur im Ausnahmefall und nur mit Zustimmung der Personalabteilung über das 1. Drittel des folgenden Kalenderjahrs hinaus verschoben werden.

40.6 Das Abgelden 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 zuviel bezogenen Ferien werden mit dem Lohn Guthaben verrechnet oder in Rechnung gestellt.

40.7 Die Ferien sollen der Erholung dienen. Im Fall von unbewilligter bezahlter Ferienarbeit kann der Ferienlohn verweigert oder zurückverlangt werden.

## Art. 41 Urlaub

41.1 Für die folgenden Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte Urlaubstage gewährt:

- |   |         |
|---|---------|
| a) Eigene Eheschliessung  | 2 Tage; |
| b) Eheschliessung eines Elternteils, eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes, von Geschwistern und Enkelkindern                     | 1 Tag;  |
| c) Geburt eigener Kinder (nur Vater) und Adoption   | 2 Tage; |
| d) Tod der/des Ehegattin/Ehegatten, der/des Lebenspartnerin/Lebenspartners und eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes              | 4 Tage; |
| e) Tod eines Eltern-/Schwiegerelternanteils und eines Elternteils der/des Lebenspartnerin/Lebenspartners  | 3 Tage; |
| f) Tod eines Grosselternanteils, von Geschwistern, Enkelkindern, einer/eines Schwiegertochter/Schwiegersohns und einer/eines Schwägerin/Schwagers | 1 Tag;  |
| g) Wohnungswechsel (Wechsel in möbliertes Zimmer ausgeschlossen)  | 1 Tag;  |
| h) Aushebung, Entlassung aus der Wehrpflicht  | 1 Tag.  |

41.2 Die Kurzabsenzen zur Erledigung privater Angelegenheiten, wie Arztbesuche, Behördengänge etc., sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.

41.3 Den Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt lebenden eigenen Kinds oder eines Pflegekinds im Sinne des Gesetzes nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird hierfür gegen Vorlage eines Arztzeugnisses (ab dem 2. Krankheitstag) für höchstens 3 Tage pro Krankheitsfall Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Im Übrigen gilt Art. 49.1.

41.4 Bezahlter Bildungsurlaub bis höchstens 1 Arbeitswoche pro Kalenderjahr wird den Delegierten einer vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisation 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/dem Vorgesetzten rechtzeitig bei der Personalabteilung (zusammen mit dem Programm) einzureichen. Über die Gesuche entscheidet die Direktion in Rücksprache mit der Personalabteilung.

41.5 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit wird gestützt auf Art. 329e OR bis höchstens 1 Arbeitswoche pro Kalenderjahr bezahlt, unter Verrechnung allfälliger Lohnersatzzahlungen Dritter.

41.6 Das Unternehmen ist bestrebt, den Mitarbeitenden nach Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu gewähren. Die Absprache erfolgt im Einzelfall mit der/dem Vorgesetzten. Für unbezahlten Urlaub von mehr als 1 Monat ist vorgängig die schriftliche Zustimmung der Personalabteilung einzuholen.

## Löhne, Familienzulagen, Treueprämien

### Art. 42 Löhne

42.1 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. 42.2.

42.2 Die folgenden Referenzlöhne werden festgehalten (bezogen auf Ausbildungsgänge, die innerhalb des Unternehmens existieren, und nur bei tatsächlicher Ausübung einer entsprechenden Funktion; Stand vom 1.1.2003):

a) Angelernte/Betriebsmitarbeitende	CHF 3'300.-- Bruttomonatslohn;
b) zweijährige Ausbildung	CHF 3'400.-- Bruttomonatslohn;
c) dreijährige Ausbildung	CHF 3'600.-- Bruttomonatslohn;
d) vierjährige Ausbildung	CHF 3'800.-- Bruttomonatslohn.

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

42.3 Das Unternehmen verpflichtet sich, für eine/n 20-jährige/n, zu 100% arbeitsfähige/n Mitarbeitende/n mit einem Vollzeitpensum einen monatlichen Mindestlohn von CHF 3'300.-- brutto zu zahlen. Art. 42.2 b)-d) gilt, unabhängig vom Alter, für eine/n Absolventin/Absolventen mit der entsprechenden Ausbildung im Unternehmen oder ausserhalb des Unternehmens im Detailhandel bzw. kaufmännischen Bereich.

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

42.5 Über die Lohnanpassungen wird unter Berücksichtigung der Ertragslage des Unternehmens, der allgemeinen Wirtschaftslage und der allgemeinen Lohnentwicklung jährlich verhandelt.

42.6 Für die Mitarbeitenden, die am 31. Dezember in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, entfällt jegliche Lohnerhöhung.

42.7 Die Löhne der Auszubildenden werden in der entsprechenden Arbeitsgruppe Ausbildung diskutiert. Sie werden periodisch angepasst. Dabei werden die regionalen Gegebenheiten berücksichtigt.

42.8 Bei nachgewiesener Unterstützungspflicht werden im Todesfall den Hinterlassenen (die/der Ehegattin/Ehegatte, bei Vorversterben der/des Ehegattin/Ehegatten die minderjährigen oder noch in Ausbildung stehenden erwachsenen Kinder unter 25 Jahren der/des verstorbenen Mitarbeitenden oder die/der im gleichen Haushalt lebende Lebenspartner/in) 3 Monatslöhne über den Todesmonat hinaus ausgerichtet. Die Lohnzahlung erfolgt unabhängig von den Leistungen von Versicherungen, Krankenkassen etc..

### Art. 43 Lohnauszahlung, Abtretungsverbot

43.1 Die Löhne werden bargeldlos überwiesen.

43.2 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 richterlichen Verfügungen und betreibungsrechtlichen Lohnpfändungen.

Art. 44 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. 45 Familienzulagen

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

Art. 46 Treueprämien

46.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Treueprämien. Diese werden am Ende des Jubiläumsmonats wie folgt ausgerichtet, wobei auf Gesuch hin, und sofern es die Arbeitseinteilung gestattet, die Treueprämien ab dem 10. Anstellungsjahr ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umgewandelt werden können:

- |    |   |   |
|----|---|---|
| a) | Beim Vollenden des 5. Anstellungsjahrs                            | CHF 500.-- in Form von Coop-Gutscheinen für die Vollzeitmitarbeitenden und die Teilzeitmitarbeitenden mit mindestens einem 50%-Pensum; CHF 200.-- in Form von Coop-Gutscheinen für die Teilzeitmitarbeitenden mit weniger als einem 50%-Pensum; |
| b) | beim Vollenden des 10. Anstellungsjahrs                           | 1/3 des ordentlichen Monatslohns oder 7,5 Arbeitstage Urlaub;   |
| c) | beim Vollenden des 15. Anstellungsjahrs                           | 1/2 des ordentlichen Monatslohns oder 11 Arbeitstage Urlaub;  |
| d) | beim Vollenden des 20. Anstellungsjahrs und alle weiteren 5 Jahre | 1 ordentlicher Monatslohn oder 22 Arbeitstage Urlaub.   |

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

## **Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

### **A) Krankheit**

#### **Art. 47 Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung**

47.1 Bei krankheitsbedingter voller Erwerbsunfähigkeit werden die folgenden Krankentaggeldleistungen 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 (inkl. 13. Monatslohnanteil) sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen.

47.2 Die Leistungen werden pro Krankheitsfall ausgerichtet.

47.3 Bei krankheitsbedingter teilweiser Erwerbsunfähigkeit wird das Krankentaggeld nach der Höhe der Erwerbsunfähigkeit ebenfalls während der Zeitdauer gemäss Art. 47.1 ausgerichtet.

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

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

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

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

#### **Art. 48 Erkrankung im Ausland**

In einem vom Wohnsitz verschiedenen Land besteht nur ein Anspruch auf Leistungen bei einer Akuterkrankung.

#### **Art. 49 Meldepflicht, Arztzeugnis, Arztbesuche**

49.1 Die/der Vorgesetzte ist im Krankheitsfall vor dem geplanten Arbeitsbeginn umgehend zu verständigen.

49.2 Für die Krankheitsfälle, die länger als 3 Arbeitstage dauern, ist der/dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung innerhalb von 1 Woche ab Krankheitsbeginn ein Arztzeugnis vorzulegen. Auf Verlangen des Unternehmens ist auch für die Krankheitsfälle, die weniger als 4 Arbeitstage dauern, ein Arztzeugnis beizubringen.

49.3 Das Unternehmen behält sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die/der Mitarbeitende verpflichtet sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersu-

chung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die/den Vertrauensärztin/Vertrauensarzt zuzulassen.

49.4 Die Arztbesuche sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.

## **B) Schwangerschaft und Mutterschaft**

### Art. 50 Schwangerschaft

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

### Art. 51 Mutterschaftsentschädigung

51.1 Bei Mutterschaft wird die Mutterschaftsentschädigung ab dem Zeitpunkt der Niederkunft durch das Unternehmen folgendermassen ergänzt:

- a) Vom 1.-5. Anstellungsjahr 14 Wochen 100% des ordentlichen Bruttolohns;
- b) ab dem 6. Anstellungsjahr 16 Wochen 100% des ordentlichen Bruttolohns.

Sofern das Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate gedauert hat oder vor Beginn des 6. Schwangerschaftsmonats aufgelöst 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.

51.2 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 während der Dauer des Aufschubs keine ergänzenden Lohnleistungen.

51.3 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.

51.4 Das Unternehmen ist bestrebt, die Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nach Möglichkeit wieder in das Unternehmen zu integrieren.

51.5 Die kantonalen Vorschriften bleiben vorbehalten.

## **C) Unfall**

### Art. 52 Versicherungsumfang

52.1 Die Mitarbeitenden sind zu Lasten des Unternehmens gegen Berufsunfälle versichert.

52.2 Die Vollzeitmitarbeitenden sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Teilzeitmitarbeitenden sind gegen Nichtberufsunfälle nur versichert, wenn sie mindestens

8 Stunden pro Woche beim Unternehmen arbeiten. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden in allen Fällen durch die Mitarbeitenden finanziert.

52.3 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.

#### Art. 53 Leistungen

53.1 Bei unfallbedingter voller Erwerbsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung durch das Unternehmen folgendermassen 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 (inkl. 13. Monatslohnanteil) sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen.

53.2 Bei unfallbedingter teilweiser Erwerbsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung nach der Höhe der Erwerbsunfähigkeit während der Zeitdauer gemäss Art. 53.1 ebenfalls auf die dort genannten %-Sätze ergänzt.

53.3 Dauert die unfallbedingte Erwerbsunfähigkeit länger als die Zeitdauer gemäss Art. 53.1, so kommt nach deren Ablauf das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

53.4 Werden die Versicherungsleistungen wegen Selbst- oder Mitverschuldens gekürzt, so reduziert sich die Ergänzungszahlung zum gleichen %-Satz.

53.5 Bei Teilinvalidität wird der Lohn bzw. die Ergänzungszahlung nach dem Grad der Arbeitsfähigkeit neu festgelegt.

53.6 Bei Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen bei bestehender Erwerbsunfähigkeit kommt nur das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

53.7 Im Übrigen gelten die Art. 48 und 49.

### **Rückforderungs- und Verrechnungsrecht**

#### Art. 54 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 Rückforderungs- bzw. Verrechnungsrecht.

Art. 55 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. 56 Lohnzahlung

56.1 Übersteigt die Erwerbsausfallentschädigung die in Art. 56.2 und 56.3 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.

56.2 Den Mitarbeitenden, die in Friedenszeiten schweizerischen obligatorischen Militärdienst (Wiederholungskurs, Zivildienst etc.) oder andere obligatorische erwerbsersatzpflichtige Dienste leisten, wird die Erwerbsausfallentschädigung bis zu 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt.

56.3 Während der Rekruten-, Unteroffiziers-, Feldweibel-, Fourier- und Offiziersschule, während des Abverdienens der entsprechenden Grade sowie während der Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung an Stelle von Militärdienst erhalten die ledigen Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht, unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung, 80% des ordentlichen Bruttolohns. Alle übrigen Mitarbeitenden 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 Leistungen für den Zivildienst werden wert- und umfangmässig gleich behandelt wie die Dauer einer ordentlichen Rekrutenschule. Die Durchdiener erhalten während der Rekrutenschule den Lohn gemäss Art. 56.3, danach die Erwerbsausfallentschädigung.

56.4 Die Lohnzahlung bei nicht in Art. 56.2 und 56.3 erwähnten Dienstleistungen wird individuell vereinbart.

56.5 Die Ernstfalleinsätze im Feuerwehrdienst sind bezahlte Absenzen.

Art. 57 Meldepflicht der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden haben der/dem Vorgesetzten 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. 58 Pensionskasse

- 58.1 Die Mitarbeitenden sind bei der CPV/CAP gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Für die Mitarbeitenden im Alter von 18-24 Jahren gelten spezielle Bestimmungen.
- 58.2 Der Beitragslohn beträgt  $\frac{2}{3}$  des AHV-pflichtigen Jahreslohns (Grundlohn inkl. 13. Monatslohnanteil sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen).
- 58.3 Die reglementarischen Beiträge an die Versicherung werden zu  $\frac{1}{3}$  durch die Mitarbeitenden und zu  $\frac{2}{3}$  durch das Unternehmen finanziert.
- 58.4 Die Lohnanpassungen, welche eine Erhöhung des versicherten Lohns zur Folge haben, werden jeweils zu Beginn des Kalenderjahrs, im Schadenfall auch während des Kalenderjahrs, unter der Bezeichnung „Erhöhungsgutschrift“ eingekauft. Die Erhöhungsgutschriften werden zu  $\frac{1}{3}$  durch die Mitarbeitenden und zu  $\frac{2}{3}$  durch das Unternehmen finanziert.
- 58.5 Massgebend für alle Belange der Pensionskasse ist das jeweils geltende Versicherungsreglement der CPV/CAP.

### Art. 59 Vorzeitige Alterspensionierung

Das Unternehmen bietet den Mitarbeitenden, die das 59. Altersjahr vollendet haben, die Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspensionierung. Diese richtet sich nach dem jeweils geltenden Reglement.

## **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### Art. 60 Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten

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

### Art. 61 Sozialplan

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

### Art. 62 Inkrafttreten und Kündigung des GAV

- 62.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2003 in Kraft, ersetzt den GAV vom 1. Januar 2001 und gilt bis zum 31. Dezember 2005. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.

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

Art. 63 Aushändigung des GAV

Dieser GAV samt den Bestandteilen gemäss Art. 64 wird allen Mitarbeitenden, die ihm unterstehen, ausgehändigt.

Art. 64 Bestandteile des GAV

Die folgenden Dokumente sind Bestandteile dieses GAV:

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

Basel, im Oktober 2002

## **Coop**

Hansueli Loosli  
Vorsitzender der  
Geschäftsleitung

Peter Keller  
Leiter Personal/  
Ausbildung

## **Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL)**

Martin Meyer  
Co-Zentralpräsident

Robert Schwarzer  
Generalsekretär

## **Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)**

Edi Class  
Generalsekretär

Susanne Erdös  
Zentralsekretärin

## **Verein der Angestellten Coop (VdAC)**

Felix Halmer  
Präsident

Luciana Maggetti  
Vizepräsidentin

## **SYNA - die Gewerkschaft**

Charles Steck  
Leiter Sektoren & Branchen

Andreas Hubli  
Zentralsekretär

## **Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST)**

Meinrado Robbiani  
Kantonalsekretär

Nando Ceruso  
Vizekantonalsekretär

# ANHANG

## **Zulagenreglement**

vom 1. Januar 2003

### **1. Zulagen**

#### **1.1 Familienzulagen**

Die Familienzulagen (Kinderzulagen, Ausbildungszulagen etc.) richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften jener Kantone, in denen die Arbeitsorte der Mitarbeitenden liegen. Das Unternehmen garantiert, dass die kantonalen Kinderzulagenansätze auch in jenen Kantonen bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet werden, in denen für die Kinder, die nicht in Ausbildung stehen, die gesetzliche Altersgrenze für die Zulagenberechtigung unter 18 Jahren liegt.

1.2 Lohnzuschlag für die Überstundenarbeit 25%  
(sofern Zeitausgleich innerhalb von 4 Monaten nicht möglich)

1.3 Lohnzuschlag für die Abendarbeit (20.00–23.00 Uhr) 20%  
(sofern Arbeitseinsatz nach 21.30 Uhr beendet)

Lohnzuschlag für die vorübergehende Nachtarbeit (23.00-06.00 Uhr) 35%  
(bis 24 Nächte pro Kalenderjahr)

Zuschläge für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit (23.00-06.00 Uhr) (ab 25 Nächten pro Kalenderjahr)

Lohnzuschlag 25%  
Zeitzuschlag (zusätzlich) 10%

1.4 Lohnzuschlag für die vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit 75%  
(Sonntag: Samstag, 23.00 Uhr - Sonntag, 23.00 Uhr)  
(bis 6 Sonn- oder Feiertage pro Kalenderjahr)  
davon als Zeitzuschlag möglich 25%

Lohn- oder Zeitzuschlag für die dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit 50%  
(Sonntag: Samstag, 23.00 Uhr - Sonntag, 23.00 Uhr)  
(ab 7 Sonn- oder Feiertagen pro Kalenderjahr)

#### **1.5 Pikettdienst-Zulagen**

a) Pauschalzulagen für die Pikettbereitschaft:

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.--

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) und dem Verlassen des Betriebs, längstens aber bis zum normalen Arbeitsbeginn.

c) Die Abrechnung erfolgt monatlich, die Auszahlung mit dem darauffolgenden Lohn.

1.6 Tiefkühlzulage  
für die ständige Arbeit in den Tiefkühlräumen pro Monat (x12) CHF 500.--

1.7 Funktionszulage  
Für besondere Tätigkeiten können bestimmte Zulagen bezahlt werden.

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

1.9 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)

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

1.11 Teilzeitarbeitsverhältnisse  
Bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen besteht in den Ansätzen gemäss Art. 1.6, 1.7, und 1.9 a) ein anteilmässiger Anspruch.

## 2. **Schlussbestimmungen**

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2003 in Kraft, ersetzt das Reglement vom 1. Januar 2001 und gilt bis zum 31. Dezember 2005. Wird es nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragschliessenden Arbeitnehmer/innenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.