

L-GAV 2003-2006

M



KV Schweiz
Kaufmännischer Verband
Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 687
8027 Zürich
Tel. 01 283 45 45
E-mail: info@kvschweiz.ch



VHTL
Gewerkschaft
Verkauf
Handel
Transport
Lebensmittel
Birmensdorferstrasse 67
Briefadresse: Postfach 8229
8036 Zürich
Tel. 01 299 25 25
E-mail: vhtl.info@vhtl.ch



MPV
Metzgereipersonal-
Verband der Schweiz
Berninastrasse 25
8057 Zürich
Briefadresse:
MPV, Postfach 205,
8057 Zürich
Tel. 01 311 64 06
E-mail: mpv@afra.ch



SBKPV
Schweizerischer
Bäckerei- und Konditorei-
Personal-Verband
Forchstrasse 84
Postfach 1174
8032 Zürich
Tel. 01 389 22 55
E-mail: sbkpv@bluewin.ch



**Landes-Gesamtarbeitsvertrag
für die Migros-Gemeinschaft**



Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien		5
Allgemeine Bestimmungen		6
Zweck und Geltungsbereich	1. Zweck	6
	2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	6
	3. Persönlicher Geltungsbereich	6
Verhältnis zu anderen Regelungen	4. Inhalt der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente	7
	5. Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen	8
Paritätische Kommission	6. Bestellung und Zusammensetzung	8
	7. Aufgaben und Kompetenzen	8
Personal-kommissionen und Landeskonferenz der Personal-kommissionen der Migros-Gemeinschaft	8. Förderung und Wahl	10
	9. Rechte und Pflichten	10
	10. Verhalten und Schutz der Kommissionsmitglieder	11
Betriebs- und Branchenvereinbarungen	10a. Betriebsvereinbarungen	11
	10b. Branchenvereinbarungen	12
	10c. Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen	13
Friedenspflicht	11. Umfang der Friedenspflicht	13
	12. Schiedsgerichtsbarkeit	14

Arbeits- vertragliche Bestimmungen

15

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeits- verhältnisses

- 13.** Abschluss des Arbeitsvertrages **15**
- 14.** Berechnung der Anstellungsjahre **15**
- 15.** Beendigung des Arbeitsverhältnisses **15**

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 16.** Persönlichkeitsschutz **17**
- 17.** Datenschutz **17**
- 18.** Abtretung der Urheberrechte und der
Leistungsschutzrechte **18**
- 19.** Mitwirkungsrechte **18**
- 20.** Berufliche Weiterbildung **18**
- 21.** Chancengleichheit für Frau und Mann **18**
- 22.** Vereinsrecht **19**
- 23.** Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb **19**
- 24.** Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen **19**

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

- 25.** Grundsatz **20**
- 26.** Normalarbeitszeit **20**
- 27.** Individuelle Arbeitszeit **21**
- 28.** Pausen **21**
- 29.** Überstundenarbeit **22**
- 30.** Feriendauer **22**
- 31.** Pro-rata-Anspruch auf Ferien **23**
- 32.** Abgeltung der Ferien **24**
- 33.** Arbeit während der Ferien **24**

Absenzen und Urlaub

- 34.** Absenzen **24**
- 35.** Tagungen und Kurse **26**

Entlöhnung

- 36.** Löhne und Lohnverhandlungen **26**
- 37.** 13. Monatslohn **27**
- 38.** Kinder-, Geburts- und Familienzulagen **28**
- 39.** Zulagen und Zuschläge **28**
- 40.** Lohnabtretungen **28**
- 41.** Mitarbeitendenbeteiligung und Dienstaltersgeschenke **29**

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft)	42.	Grundsatz	29
	43.	Krankheit	30
	44.	Unfall	31
	45.	Schwangerschaft	32
	46.	Mutterschaftsurlaub	33
	47.	Familienphase	33
Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst	48.	Rekrutenschule	34
	49.	Andere Dienstleistungen	34
	50.	Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes	35
	51.	Bedingungen für die Lohnfortzahlungen	35
Leistungen im Todesfall; Pensionskasse; Abgangsentschädigung	52.	Leistungen im Todesfall	35
	53.	Pensionskasse	36
	54.	Abgangsentschädigung	36
Schlussbestimmungen			37
	55.	Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente	37
	56.	Rechtsdomizil und Gerichtsstand	37
	57.	Geltungsdauer	37

Anhang 1	Verzeichnis der Unternehmen	39–41
Anhang 2	Auszüge aus dem OR und dem ArG	42–45
Anhang 3	Dienstaltersgeschenke	46
Anhang 4	Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte	47
Anhang 5	Mitwirkungsordnung	49–60
Anhang 6	Branchenzugehörigkeit	61
Sachregister		63–64

Abkürzungen

ArG	Arbeitsgesetz
KV Schweiz	Kaufmännischer Verband Schweiz
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag
MGB	Migros-Genossenschafts-Bund
MPK	Migros-Pensionskasse
MPV	Metzgerei-Personal-Verband
OR	Obligationenrecht
SBKPV	Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VHTL	Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel

Vertragsparteien

Der L-GAV für die Migros- Gemeinschaft ist abgeschlossen zwischen

- dem MGB
- den durch den MGB vertretenen Unternehmen gemäss Anhang 1
- der Genossenschaft Migros Aare
- der Genossenschaft Migros Basel
- der Genossenschaft Migros Genf
- der Genossenschaft Migros Luzern
- der Genossenschaft Migros Neuenburg-Freiburg
- der Genossenschaft Migros Ostschweiz
- der Genossenschaft Migros Tessin
- der Genossenschaft Migros Waadt
- der Genossenschaft Migros Wallis
- der Genossenschaft Migros Zürich

einerseits und

- dem Kaufmännischen Verband Schweiz (KV Schweiz)
- der Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL)
- dem Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) und
- dem Schweizerischen Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)

andererseits

Allgemeine Bestimmungen

Zweck und Geltungsbereich

1.

Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Migros-Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- a) die Festlegung von Arbeitsbedingungen,
- b) die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- c) die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien,
- d) die Wahrung des Arbeitsfriedens.

2.

Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Dieser Vertrag gilt für das Gebiet der Schweiz.

2.2 Er findet grundsätzlich Anwendung auf folgende Unternehmen:

- a) dem MGB als Einzelunternehmen;
- b) die Migros-Industrieunternehmen und die Dienstleistungs- sowie übrigen Unternehmen;
- c) die unterzeichnenden Migros-Genossenschaften.

2.3 Die Migros-Unternehmen im Sinne von Ziff. 2.2, von denen der Vertrag angewandt wird, sind im Anhang 1 einzeln aufgeführt.

2.4 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit «Unternehmen» immer «Migros-Unternehmen» gemeint.

3.

Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch unterstellt, die von den Migros-Unternehmen im Sinne von Ziffer 2.2 unbefristet oder befristet beschäftigt werden.

3.2 Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:

- a) Mitglieder der Direktion und des Kaders
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt, so ist der Vertrag von dem Zeitpunkt an

anwendbar, in dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.

- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Migros-Unternehmen eine Nebenbeschäftigung ausüben. Als Nebenbeschäftigung gilt jede Beschäftigung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserhalb ihrer Vollzeitbeschäftigung als Arbeitnehmende oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit ausüben.
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die anderweitig bereits eine Hauptbeschäftigung ausüben und deren Beschäftigungsgrad deshalb weniger als 20% einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.
- e) Personen in Ausbildung. Auf Lehrlinge finden die Bestimmungen dieses Vertrages jedoch sinngemäss Anwendung.

Personen in Ausbildung, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, können auf ihr Begehren dem Vertrag unterstellt werden, wenn sie sich schriftlich verpflichten, den mit der Vertragsunterstellung verbundenen Pflichten nachzukommen.

- f) Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

3.3 Nicht von der Unterstellung ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung des Unternehmens über das reglementarische Pensionierungsalter der MPK hinaus im Dienste des Unternehmens verbleiben und die den Bezug der Altersrente aufschieben.

Verhältnis zu anderen Regelungen

4.

Inhalt der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente

4.1

Die lokalen Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente sollen betriebsspezifische Regelungen und Ausführungsbestimmungen zu diesem Vertrag enthalten. Dieser Vertrag ist im Verhältnis zu den lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen abschliessend.

5.

Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen

4.2 Diesem Vertrag widersprechende Bestimmungen in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

Vorbehalten bleiben Gesamtarbeitsverträge bestimmter Branchen, von welchen die Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeitenden-Kategorien obligatorisch erfasst werden.

Paritätische Kommission

6.

Bestellung und Zusammensetzung

6.1 Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien und der Landeskonferenz der Personalkommissionen sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.

6.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus 16 Mitgliedern zusammen, nämlich aus 2 Vertreterinnen oder Vertretern des MGB (mit Einschluss der oder des Vorsitzenden der Paritätischen Kommission), aus 3 Vertreterinnen oder Vertretern der durch den MGB vertretenen Unternehmen, aus 3 Vertreterinnen oder Vertretern der Migros-Genossenschaften, aus je 2 Vertreterinnen oder Vertretern des KV Schweiz, der Gewerkschaft VHTL und der Landeskonferenz der Personalkommissionen sowie aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter des MPV sowie des SBKPV.

6.3 Den Vorsitz in den Sitzungen der Paritätischen Kommission führt der Präsident der Verwaltungsdelegation des MGB. Ziffer 7.4 bleibt vorbehalten.

6.4 Die Paritätische Kommission nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

7.

Aufgaben und Kompetenzen

7.1 Die Paritätische Kommission nimmt im Rahmen der sozialen Partizipation die Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien und der Landeskonferenz der Personalkommissionen wahr und sorgt für die Einhaltung und Durchführung dieses Vertrages.

Sie organisiert nach Bedarf Sitzungen zu Fragen, die von gemeinsamem Interesse sind. Sie kann zur Behandlung solcher Fragen von Fall zu Fall oder auf Dauer Kommissionen bilden, insbesondere für Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der paritätischen Weiterbildung der Mitglieder der Personalkommissionen sowie der Lohnfestsetzung.

Sie erstellt Richtlinien, nach denen die vertragschliessenden Parteien auf die Unternehmen bzw. Mitglieder einwirken.

7.2 Die vertragschliessenden Parteien sowie die Landeskonferenz der Personalkommissionen können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages sowie der darauf beruhenden Vereinbarungen der Paritätischen Kommission unterbreiten.

Die gleiche Befugnis steht den Parteien nach Ziffer 10b.2 dieses Vertrages zu, wenn sie in ihren Verhandlungen über den Abschluss einer Branchenvereinbarung keine Einigung erzielen. Für Betriebsvereinbarungen gilt Ziffer 10c.1 des Vertrages.

7.3 Der Paritätischen Kommission kommt im Weiteren die Aufgabe zu, geeignete Mittel und Wege zu suchen, um die Sicherung der Beschäftigung bei krisenhaften Verhältnissen und drohender Arbeitslosigkeit zu gewährleisten. Bei Betriebsschliessungen, -teilschliessungen oder -verlegungen wird ein Sozialplan erstellt.

7.4 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Streitigkeiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindestlohnes nach den Ziffern 36.2 und 36.4 dieses Vertrages von den jeweiligen Parteien um Vermittlung angerufen werden. In diesem Fall ist eine neutrale Präsidentin oder ein neutraler Präsident zu bezeichnen.

Die Paritätische Kommission sucht unter diesem Vorsitz zunächst eine direkte Verständigung unter den Parteien herbeizuführen. Gelingt ihr dies nicht, so stellt sie nach der Anhörung der Parteien einen Vermittlungsvorschlag auf, der den Parteien zur Abgabe einer Erklärung über Annahme oder Ablehnung eröffnet wird. Nur teilweise Annahme gilt als Ablehnung.

Wird von einer Partei am Begehren um Vermittlung festgehalten, wird die Vermittlung einem Vermittlungsausschuss übertragen. Dieser besteht aus der neutralen Präsidentin oder dem neutralen Präsidenten sowie je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, die nicht Mitglieder der Paritätischen Kommission sind. Im Übrigen wird das Verfahren des Vermittlungsausschusses durch die Paritätische Kommission in einem Reglement festgelegt.

- 7.5** Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder Gerichtsurteile eine Änderung dieses Vertrages, so beschliesst die Paritätische Kommission verbindlich für die vertragschliessenden Parteien sowie für die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die entsprechenden Anpassungen. Diese Anpassungen sind innert nützlicher Frist in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Personalkommissionen und Landeskonferenz der Personalkommissionen der Migros-Gemeinschaft

8.

Förderung und Wahl

- 8.1** Die vertragschliessenden Parteien fördern die in den Personalkommissionen und in der Landeskonferenz wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- 8.2** Die Wahlberechtigung und die Wählbarkeitserfordernisse bezüglich der Personalkommissionen richten sich nach den Reglementen der einzelnen Unternehmen. Dabei empfehlen die vertragschliessenden Parteien, die Mitwirkung der Lehrlinge gebührend zu berücksichtigen.

9.

Rechte und Pflichten

- 9.1** Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 5 dieses Vertrages. Die Mitwirkungsordnung bildet Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen der Landeskonferenz der Personalkommissionen und den Migros-Unternehmen, die dabei durch den MGB vertreten werden. Die Mitwirkungsordnung bestimmt, welche ihrer Bestimmungen dispositiv sind und von welchen Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zugunsten der Personalkommissionen abgewichen werden kann.

Im Rahmen der Mitwirkungsordnung sind die Unternehmen in der Regelung der Rechte und Pflichten der Personalkommissionen in ihren Reglementen frei. Die Reglemente werden zwischen der Geschäftsleitung der Unternehmen und der Personalkommission vereinbart. Die entsprechende Betriebsvereinbarung ist zu befristen. Die Reglemente stehen den vertragschliessenden Verbänden zur Verfügung.

9.2 Die Rechte und Pflichten der Landeskonzferenz der Personalkommissionen werden in einem besonderen Statut geregelt.

10.

Verhalten und Schutz der Kommissionsmitglieder

10.1 Die Mitglieder der Personalkommissionen und der Landeskonzferenz geniessen eine Vertrauensstellung, die zu einem Verhalten verpflichtet, das auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht.

10.2 Bei ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit dürfen die Mitglieder der Personalkommissionen und der Landeskonzferenz nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihnen wegen dieser Tätigkeit nicht gekündigt werden.

Betriebs- und Branchenvereinbarungen

10a.

Betriebsvereinbarungen

10a.1 Über Gegenstände, die dieser Vertrag den Personalkommissionen und der Geschäftsleitung der Unternehmen zur gemeinsamen Regelung überträgt, ist eine Betriebsvereinbarung zu treffen.

10a.2 Hat die Betriebsvereinbarung in Abweichung von Ziffer 26.1 L-GAV die Festlegung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit nach Ziffer 26.2 L-GAV zum Gegenstand, wird sie zwischen der Personalkommission und den an diesem Vertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden einerseits und den Vertreterinnen oder Vertretern des Unternehmens andererseits geschlossen.

Die Personalkommission ist diesfalls durch 2 Mitglieder, die beteiligten Arbeitnehmerverbände sind durch 1 Mitglied vertreten. Der Vertretung des Unternehmens gehören 3 Vertreterinnen oder Vertreter an.

- 10a.3** Betriebsvereinbarungen sind von den Parteien gemeinsam zu beschliessen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Parteien zu unterzeichnen. Es gilt das Mehrheitsprinzip.
- 10a.4** Die Betriebsvereinbarung wird zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen. Sie tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht 6 Monate vor Fristende gekündigt wird. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- 10a.5** Die Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Die Vorschriften dieses Vertrages gehen den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vor.

10b.

Branchenvereinbarungen

- 10b.1** Die Branchenvereinbarung legt den Rahmen für den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Betriebsvereinbarungen für die einzelnen Branchen in der M-Gemeinschaft fest.
- 10b.2** Die Branchenvereinbarung wird zwischen der Landeskonferenz der Personalkommissionen und den an diesem Vertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden einerseits und den Vertreterinnen oder Vertretern der Unternehmen einer Branche andererseits geschlossen.
- 10b.3** Die Landeskonferenz der Personalkommissionen ist durch 4 Mitglieder, die beteiligten Arbeitnehmerverbände sind durch 2 Mitglieder vertreten. Der Vertretung der Unternehmen der Branche gehören 6 Mitglieder an.
- 10b.4** Branchenvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen und von Seiten beider Parteien zu unterzeichnen. Es gilt das Mehrheitsprinzip.
- 10b.5** Die Bestimmungen der Branchenvereinbarung sind für die Betriebsvereinbarung grundsätzlich verbindlich. Wenn wirtschaftliche Gründe oder besondere regionale Gegebenheiten dies erfordern, kann in der Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Parteien der Branchenvereinbarung im Rahmen der durch diesen Vertrag festgelegten Bandbreite davon abgewichen werden.
- 10b.6** Die Branchenvereinbarung wird zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen. Sie tritt am Tage

ihrer Unterzeichnung in Kraft und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht 6 Monate vor Fristende gekündigt wird. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Branchenvereinbarung ersetzt wird.

- 10b.7** Branchen im Sinne dieser Bestimmung sind insbesondere:
- a. Detailhandel
 - b. Gastronomie
 - c. Freizeitanlagen
 - d. Klubschulen

Die Branchenzugehörigkeit der einzelnen Unternehmen oder Unternehmensteile bestimmt sich gemäss Anhang 6 des vorliegenden Vertrages.

Ist ein Unternehmen keiner Branche zugeordnet, findet für dieses nur die Betriebsvereinbarung Anwendung.

10.c

Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

10c.1 Wenn eine Personalkommission und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beiziehen und sie um die Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages ersuchen. Dieselbe Befugnis steht den Arbeitnehmerverbänden im Falle von Ziffer 10a.2 L-GAV zu.

10c.2 Erreicht die Paritätische Kommission keine Einigung, so kann jede Partei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist verbindlich und endgültig. Für Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes findet Ziffer 12 L-GAV Anwendung.

10c.3 Für Streitigkeiten über Lohnanpassungen findet nach Massgabe von Ziffer 36.3 ausschliesslich das Verfahren nach Ziffer 7.4 dieses Vertrages Anwendung.

Friedenspflicht

11.

Umfang der Friedenspflicht

11.1 Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.

- 11.2** Die einzelnen Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls an die Friedenspflicht gemäss Ziff. 11.1 gebunden. Der MGB verpflichtet sich, nötigenfalls auf die Unternehmen einzuwirken; diese Einwirkungspflicht besteht auch für die vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände gegenüber ihren Mitgliedern.
- 11.3** Die vertragschliessenden Parteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere vor dem Abschluss von Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.

12.

Schiedsgerichtsbarkeit

- 12.1** Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der vertragschliessenden Parteien sowie von der Landeskonferenz der Personalkommissionen angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 12.2** Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die vom MGB einerseits sowie den vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden und/oder der Landeskonferenz andererseits in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtiert ein oder eine von der oder dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes bezeichneter Jurist oder Juristin.
- 12.3** Der oder die Vorsitzende wird von den vertragschliessenden Parteien in jedem zu beurteilenden Fall gemeinsam bezeichnet. Können sie sich darüber nicht einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Zürich um die Bezeichnung des oder der Vorsitzenden ersucht.
- 12.4** Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- 12.5** Für das Verfahren gilt das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.

Abschluss des Arbeitsvertrages

- 13.1** Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit der einzelnen Mitarbeiterin und dem einzelnen Mitarbeiter erfolgt schriftlich durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 13.2** Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 2 Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf höchstens 3 Monate verlängert werden.
- 13.3** Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

14.

Berechnung der Anstellungsjahre

- 14.1** Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in ein Unternehmen (Ausnahme: Ziff. 30.2), unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.
- 14.2** Tritt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wie auch unbezahlte Urlaube werden bei der Festlegung der Anstellungsdauer nicht angerechnet.
- 14.3** Die Berechnung gemäss Ziff. 14.2 gelangt in Fällen zur Anwendung, in denen der Wiedereintritt nach dem 31. Dezember 1986 erfolgte.
- 14.4** Für Ansprüche gegenüber der MPK und aus der finanziellen Mitarbeitendenbeteiligung gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

15.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 15.1** Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR; siehe Anhang 2) gelten gegenseitig Kündigungsfristen von folgender Mindestdauer:
- a) Während der Probezeit: 7 Tage;

- b) nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
- im 1. Anstellungsjahr 1 Monat,
 - im 2. bis 9. Anstellungsjahr 2 Monate,
 - vom 10. Anstellungsjahr an 3 Monate.

In besonderen Fällen oder in lokalen Gesamtarbeitsverträgen können schriftlich längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

- 15.2** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens ausgesprochen werden.
- 15.3** Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 15.4** Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist während der ordentlichen Arbeitszeit der Gegenpartei zugehen. Als zugegangen gilt die Kündigung, wenn der Empfänger davon Kenntnis nimmt oder nach Treu und Glauben in der Lage ist, davon Kenntnis zu nehmen.
- 15.5** Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. OR geregelt (siehe Anhang 2).
- 15.6** Mit dem Erreichen des Pensionsalters gemäss Reglement der MPK endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist. Einer Kündigung bedarf es jedoch, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter beabsichtigt, sich im Sinne des Reglements der MPK vorzeitig pensionieren zu lassen. In diesem Falle muss diese Absicht schriftlich und in der Regel mindestens 6 Monate im Voraus dem Unternehmen bekanntgegeben werden.
- 15.7** Mit Beginn der Rentenzahlungen der MPK für Vollinvalidität endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

16.

Persönlichkeits- schutz

- 16.1** Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.
- 16.2** Sie sind dafür besorgt, dass unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen. Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der einzelne Personen von Kollegen, Kolleginnen und/oder Vorgesetzten nachhaltig und über längere Zeit in die Enge getrieben werden.
- 16.3** Die Unternehmen setzen sich dafür ein, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Die Unternehmen erlassen Richtlinien.

17.

Datenschutz

- 17.1** Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Bereich der Informatik.
- 17.2** Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- 17.3** Die Unternehmen treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen.
- 17.4** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die sie betreffenden, aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen und eine Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen. Die Einsichtnahme erfolgt in der Regel persönlich an Ort und Stelle.

- 17.5** Art und Umfang der Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder deren Vertretung im Bereich des Datenschutzes bilden Gegenstand jeweiliger Reglemente in den einzelnen Unternehmen.

18.

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

Die Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte ist im Anhang 4 geregelt.

19.

Mitwirkungsrechte

Die direkten Mitwirkungsrechte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen der «Funktionalen Partizipation» geregelt.

20.

Berufliche Weiterbildung

Die bestmögliche Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nebst der Ausbildung auch eine entsprechende Weiterbildung. Mit ihnen werden deshalb regelmässig, unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht und Hierarchiestufe, im Hinblick auf individuelle Bedürfnisse und den Bedarf des Unternehmens, Personalentwicklungsmassnahmen vereinbart, wobei über die jeweiligen Voraussetzungen die Unternehmensleitung abschliessend entscheidet.

21.

Chancengleichheit für Frau und Mann

- 21.1** Die vertragschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Migros-Gemeinschaft. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.
- 21.2** Den Unternehmen wird insbesondere empfohlen,
- die berufliche Weiterbildung der Frauen zu fördern,
 - die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erleichtern,
 - den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.

22.

Vereinsrecht

- 22.1** Die Vereinsfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.
- 22.2** Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer schweizerischen Arbeitnehmerorganisation dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.
- 22.3** Die Unternehmen haben zu den Arbeitnehmerverbänden eine positive Einstellung. Sie geben die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände zulassen, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.

23.

Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb

- 23.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.
- 23.2** Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge und Waren sind fachgerecht zu bedienen bzw. sorgfältig zu behandeln. Defekte und Mängel sind sofort zu melden.
- 23.3** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.
- 23.4** Nebenerwerbliche Tätigkeit ausserhalb des Unternehmens ist nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle zulässig. Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab. Insbesondere darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit, mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit, durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nicht überschritten werden.

24.

Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Lieferanten oder andern Personen, die mit dem Unternehmen in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

25.

Grundsatz

Die Arbeitszeit und die Ferien werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich berücksichtigt sind.

26.

Normalarbeitszeit

26.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%). Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten. Als Beschäftigungsgrad 100% gilt auch eine normale, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, wenn gleichzeitig eine Woche Ferien weniger bezogen wird.

26.2 Nach Massgabe der Interessenlage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den betrieblichen Bedürfnissen kann durch Branchen- und/oder Betriebsvereinbarung eine normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Rahmen einer Bandbreite von 39 und 42 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%) vereinbart werden. Für die Branchen Gastronomie und Freizeit sowie die Logistikunternehmen gilt eine Bandbreite zwischen 39 und 42.5 Stunden. Die Branche des Detailhandels ist davon ausgenommen. Für sie gilt in jedem Fall Ziffer 26.1.

Durch Branchenvereinbarung wird die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den Branchen nach Ziffer 10b.7 dieses Vertrages bestimmt. Sie wird durch Betriebsvereinbarung festgelegt, wenn ein Unternehmen keiner dieser Branche zugehört.

26.3 Die Unternehmen fördern innovative Arbeitszeitmodelle, die insbesondere zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

Die Paritätische Kommission ist mindestens einmal pro Jahr über die Betriebsvereinbarungen, die über die Normalarbeitszeit getroffen wurden, sowie über die geförderten Arbeitszeitmodelle zu informieren.

26.4 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan in der Regel 14 Tage im voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden.

26.5 Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Rahmen einer Jahresarbeitszeit eine unregelmässige Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von 12 Monaten + / – 20% einzuhalten ist. Die vereinbarte Richtarbeitszeit bildet die Basis, auf deren Grundlage der Lohn zu entrichten ist. Dieser hat im Durchschnitt von 12 Monaten der effektiv erbrachten Arbeitsleistung zu entsprechen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt und verpflichtet, effektiv entlohnte, tatsächlich jedoch noch nicht erbrachte Arbeit nachzuleisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit in diesem Zeitraum regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

27.

Individuelle Arbeitszeit

27.1 Sofern sich die Geschäftsleitung der Unternehmen und die Personalkommission durch eine Betriebsvereinbarung darüber verständigt haben, kann durch einzelvertragliche Regelung eine Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Ziffern 26.1 oder 26.2 L-GAV vereinbart werden. Sie darf 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit wird dabei durch zusätzliche Ferien und/oder einen höheren Lohn abgegolten (Lohn/Zeit-Option). Eine individuelle Arbeitszeitvereinbarung kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten getroffen werden, wenn dies dem Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht.

27.2 Die Paritätische Kommission ist mindestens einmal pro Jahr über diese Betriebsvereinbarungen sowie den Umfang zu informieren, in dem individuelle Arbeitszeitvereinbarungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossen worden sind.

28.

Pausen

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen.

29.

Überstundenarbeit

- 29.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor,
- a) sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird,
 - b) soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Ziff. 26 oder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit gemäss Ziff. 27 innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder deren Vertretung vereinbart werden. Ziffer 29.4 ist vorbehalten.
- 29.2** Die Überstundenarbeit im Sinne von Ziff. 29.1 ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen.
- 29.3** Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist sie in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen; entsprechende Regelungen können in lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen getroffen werden.
- 29.4** Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Arbeit, die über diese normale Arbeitszeit hinausgeht, ist durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

30.

Feriendauer

- 30.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 30.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:
- a) Vom ersten vertraglich vereinbarten Arbeitstag bis zum 20. Anstellungsjahr (vorbehältlich lit. b, c oder d) 5 Wochen
 - b) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge 6 Wochen

c) vom 21. Anstellungsjahr an oder
ab 50. Altersjahr 6 Wochen

d) vom 31. Anstellungsjahr an oder
ab 60. Altersjahr 7 Wochen

30.2 Das Kalenderjahr, in welchem der höhere Ferienanspruch in Kraft tritt bzw. erhalten bleibt, wird wie folgt festgelegt:

- Anspruch gemäss Anstellungsjahren: Die massgebenden Anstellungsjahre werden nach Kalenderjahren berechnet, wobei das Eintrittsjahr als Anstellungsjahr angerechnet wird, sofern der Eintritt vor dem 1. Juli erfolgte.
- Anspruch gemäss Altersjahren: Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.

30.3 Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. Auch in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren. Voraussetzung ist, dass die Feiertage, Krankheits- oder Unfalltage auf Wochentage fallen, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter normalerweise gearbeitet hätte.

30.4 Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle. Die Ferien werden voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich empfohlene Erholungsurlaube handelt.

31.

Pro-rata-Anspruch auf Ferien

31.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuviel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

- 31.2** Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Mutterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um je $\frac{1}{12}$ gekürzt.
- 31.3** Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

32.

Abgeltung der Ferien

Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endigt, ohne dass die zustehenden Ferien bezogen werden konnten. Die Geldentschädigung wird anteilmässig berechnet.

33.

Arbeit während der Ferien

- 33.1** Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Während der Ferien darf entgeltliche Arbeit für Dritte nur in Ausnahmefällen und nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung oder der von ihr beauftragten Stelle geleistet werden.
- 33.2** Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.

Absenzen und Urlaub

34.

Absenzen

- 34.1** Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe wird auf Gesuch hin wie folgt Urlaub ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt, sofern das Gesuch in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis gestellt wird:
- | | |
|---|---------------|
| a) Heirat, eigene | 3 Arbeitstage |
| b) Heirat von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern | 1 Arbeitstag |

- | | |
|--|---------------|
| c) Geburt eigener Kinder (für Väter) | 2 Arbeitstage |
| d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eigener Kinder oder eines Elternteils | 5 Arbeitstage |
| e) Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines Geschwisters | 2 Arbeitstage |
| f) Tod eines Grosselternteils, einer Enkelin oder eines Enkels, einer Schwägerin oder eines Schwagers, einer Tante oder eines Onkels | 1 Arbeitstag |
| g) Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen) | 1 Arbeitstag |
| h) Aushebung, Waffeninspektion sowie Abgabe der militärischen Ausrüstung | 1 Arbeitstag |

34.2 Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

34.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 34.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

34.4 In die Ferien fallende Absenzen im Sinne von Ziff. 34.1 können nachbezogen werden.

34.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt und im örtlichen Geltungsbereich dieses Vertrages lebenden eigenen Kindes oder eines Familienangehörigen nachweisbar keine Pflegepersonen zur Verfügung stehen, wird hierfür in der Regel für eine beschränkte Zeit der notwendige Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Kinder, die gemäss der Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern vom 19. Oktober 1977 zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind, sind den eigenen Kindern gleichgestellt. Solche bezahlten Abwesenheiten werden an die Dauer des Lohnanspruchs bei Krankheit gemäss Ziff. 43.1 angerechnet.

Im Übrigen finden die Ziff. 43.6 und 43.7 sinngemäss Anwendung.

35.

Tagungen und Kurse

- 35.1** Mitgliedern der Personalkommissionen oder eines anderen Gremiums des Unternehmens, Stiftungsräten der MPK sowie Delegierten, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms bezahlter Urlaub von in der Regel 5 Tagen im Jahr zu gewähren.
- 35.2** Mitglieder der vertragschliessenden Verbände, die an Kursen und Tagungen ihres Verbandes teilnehmen möchten, haben den bezeichneten Stellen im Unternehmen rechtzeitig ein Gesuch um Bildungsurlaub unter Vorweisung des Programms einzureichen. Über solche Gesuche wird separat entschieden.
- 35.3** Ausserschulischer Jugendurlaub wird im Rahmen von Art. 329e OR gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht. Der Lohn wird entrichtet, wenn der Verdienstausschlag nicht durch den Veranstalter entschädigt wird und keine Ansprüche nach dem Bundesgesetz über die Erwerbserbsetzung bestehen.

Entlöhnung

36.

Löhne und Lohnverhandlungen

- 36.1** Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden Gegenstand besonderer Abmachungen. Die Lohnvereinbarung erfolgt systematisch unter Berücksichtigung von Funktion und Leistung. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
- 36.2** Die vertragschliessenden Parteien verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des neuen Kalenderjahres. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, der wirtschaftlichen Entwicklung in den Branchen sowie den betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen.

Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

- 36.3** Kann über das Ausmass der Lohnanpassung oder über die Festlegung des Mindestlohnes keine Einigung erzielt werden, so hat jede Vertragspartei das Recht, mit dem Ersuchen um Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages an die Paritätische Kommission zu gelangen.
- 36.4** Im Rahmen der durch die vertragschliessenden Parteien vereinbarten Bandbreite wird die Höhe der Lohnanpassung zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung der Unternehmen im Rahmen der Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei sind insbesondere der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie die Lebenshaltungskosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.
- 36.5** Können aus wirtschaftlichen Gründen einzelne Unternehmen die vereinbarten Lohnanpassungen innerhalb der gemäss Ziff. 36.2 getroffenen Vereinbarung nicht vornehmen, so sind die vertragschliessenden Parteien rechtzeitig zu informieren. Diese behandeln den Fall unter Anhörung des betreffenden Unternehmens. Wird keine Einigung erzielt, so ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.
- 36.6** Die Unternehmen informieren die Verbände und die Personalkommissionen über die Umsetzung der vereinbarten Lohnanpassungen sowie im Rahmen der Paritätischen Kommission auf Verlangen der Verbände über den Mindestlohn für Lehrabgänger, die auf ihrem Beruf arbeiten. Die Verbände anerkennen regionale und branchenspezifische Unterschiede. Diese Informationen sind vertraulich zu behandeln.

37.

13. Monatslohn

- 37.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht ein Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des 13. Monatslohnes.

- 37.2** Bei Anstellung im Monatslohn entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der während des Kalenderjahres ausbezahlten Grundlöhne, bei Anstellung im Stundenlohn einem Zwölftel der im Kalenderjahr monatlich durchschnittlich ausgerichteten Grundlöhne. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Grundlöhne.
- 37.3** Bei Absenzen wird der 13. Monatslohn in dem Ausmass gekürzt, als das Unternehmen nach Ablauf der in Ziff. 43.1 bezeichneten Fristen von der Lohnzahlung entbunden ist.

38.

Kinder-, Geburts- und Familienzulagen

- 38.1** Die vertragschliessenden Parteien garantieren, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kinder-, Geburts- und Familienzulagen mindestens im Rahmen der jeweiligen kantonalen Gesetze durch die Unternehmen ausgerichtet werden. Die Unternehmen können Haushalte mit Kindern im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit weitergehenden Leistungen unterstützen.
- 38.2** Die vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände erklären sich mit einer allfälligen Befreiung von der Abrechnungspflicht mit kantonalen Familienausgleichskassen einverstanden.

39.

Zulagen und Zuschläge

Zulagen und Zuschläge, zu deren Ausrichtung keine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die über den gesetzlich bestimmten Umfang hinausgehen, werden in einer Branchen- und/oder Betriebsvereinbarung geregelt.

40.

Lohn- abtretungen

- 40.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten.
- 40.2** Trotzdem vorgenommene Lohnabtretungen werden durch das Unternehmen nicht anerkannt. Das Unternehmen leistet seine Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, womit es sich zum Voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten gütlich befreit.

41.

Mitarbeitenden- beteiligung und Dienstalters- geschenke

- 41.1** Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesem Vertrag unterstehen, werden finanzielle Mitarbeitendenbeteiligungen vorgesehen. Formen, Voraussetzungen und Höhe des Anspruches auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligungen bestimmen sich nach dem von den zuständigen Organen der Migros-Gemeinschaft erlassenen Reglement in der jeweils gültigen Fassung.
- 41.2** Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziff. 3 haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Migros-Gemeinschaft erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (siehe Anhang 3).

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft)

42.

Grundsatz

- 42.1** Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Ziff. 43-47) entspricht der Lohn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Ziff. 43.1 demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich feste Zulagen). Die Fristen für Krankheit und Unfall werden getrennt angerechnet.
- 42.2** Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt.
- 42.3** Die Leistungen sind subsidiär zu anderen gesetzlichen Leistungen, letztere werden deshalb angerechnet bzw. abgezogen. Bei rückwirkender Anerkennung durch einen Versicherungsträger fällt der im Sinne einer Bevorschussung erbrachte Betrag in der Höhe der geleisteten Zahlungen dem Unternehmen zu.

43.

Krankheit

43.1 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch eine gemäss Ziff. 43.6 lit. a ärztlich ausgewiesene Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben pro Anstellungsjahr für die nachfolgende Dauer wie folgt Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohns gemäss Ziff. 42 (Zeitminimum):

im 1. Anstellungsjahr während 1 Monat

im 2. Anstellungsjahr während 2 Monaten

im 3. Anstellungsjahr während 3 Monaten

im 4. Anstellungsjahr während 4 Monaten

im 5. Anstellungsjahr während 5 Monaten

ab 6. Anstellungsjahr während 6 Monaten

43.2 Für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter hat das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Deckung sicherzustellen, die für die Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen mindestens 80% des vollen Bruttolohns vorsieht. Die Kosten für diese Deckung, welche nach beendeter Lohnfortzahlung gemäss Ziff. 43.1 zum Tragen kommt, gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

43.3 Den Unternehmen ist es freigestellt, die Leistungen gemäss Ziff. 43.1 und 43.2 mit einer einzigen Krankentaggeldversicherung oder einer gleichwertigen Selbstversicherungslösung abzudecken. Die Kosten für die Leistungen gemäss Ziff. 43.1 sind durch das Unternehmen und jene gemäss Ziff. 43.2 von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tragen.

43.4 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innert 30 Kalendertagen nach Erlöschen der Zugehörigkeit zur Kollektivversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als Einzelmitglied beantragen.

Falls der Arbeitgeber eine Selbstversicherungslösung gewählt hat, stellt er sicher, dass eine Möglichkeit zum Eintritt in eine Einzelversicherung gewährleistet ist.

- 43.5** Beginnt ein neues Anstellungsjahr während der Dauer der Lohnzahlung oder Versicherungsleistung, so gilt Folgendes:
- a) Bei Lohnzahlung entsteht ein neuer Anspruch gemäss Ziff. 43.1 ab Beginn des neuen Anstellungsjahres, wobei die Gesamtdauer höchstens 6 Monate beträgt;
 - b) bei Versicherungsleistung wird diese ununterbrochen fortgesetzt, und der Anspruch gemäss Ziff. 43.1 entsteht neu erst 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.
- 43.6** Bei Erkrankung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Folgendes zu beachten:
- a) Der oder dem Vorgesetzten ist sofort Mitteilung zu erstatten und ihr bzw. ihm auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen;
 - b) bei Erkrankung während der Ferien gelten die Regelungen gemäss Ziff. 30.3 und 30.4.
- 43.7** Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt wird und ein Arzzeugnis eines Spitals vorliegt. Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die an ihrem Wohnort erkranken, sind von dieser Regelung ausgenommen.

44.

Unfall

- 44.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Unternehmen gegen die Folgen von Berufsunfällen, die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der Regelung des UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.
- 44.2** Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 42.1-3, während mindestens der gemäss Ziff. 43.1 geltenden Fristen, längstens bis zum Beginn von Rentenzahlungen.
- 44.3** Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.

- 44.4** Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird vom Unternehmen getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.
- 44.5** Bei Unfall von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ausland gilt Ziff. 43.7 sinngemäss.
- 44.6** Wird der Unfall durch einen Dritten verursacht, auf den der Unfallversicherer Regress nimmt, so kann das Unternehmen für die Lohnaufzahlung auf die UVG-Leistungen im Namen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ebenfalls Regress nehmen. Die Aufzahlung durch das Unternehmen wird nur im Sinne einer Bevorschussung erbracht und der Anspruch geht in diesem Umfang auf das Unternehmen über.

45.

Schwangerschaft

- 45.1** Schwangere Mitarbeiterinnen können sich jederzeit mit Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an die oder den Personalverantwortlichen oder den Vorgesetzten wenden. Damit frühzeitig eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht wird, wird empfohlen, die Mitteilung bis spätestens zu Beginn des 5. Monats der Schwangerschaft vorzunehmen.
- 45.2** Die schwangere Mitarbeiterin und das Unternehmen sorgen gemeinsam dafür, dass die Mitarbeiterin keine Arbeit verrichtet, die ihre Gesundheit gefährdet. Es werden alle Vorkehrungen getroffen, damit keine Schädigungen oder Nachteile für die Mitarbeiterin oder das Unternehmen entstehen. Im Weiteren gelten die Bestimmungen von Art. 35 ArG (siehe Anhang 2).
- 45.3** Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird nach dem 7. Monat auf ihr Verlangen unbezahlter Schwangerschaftsurlaub bis 4 Wochen vor der Geburt gewährt. Anschliessend beginnt der bezahlte Mutterschaftsurlaub gemäss Ziff. 46.

46.

Mutterschaftsurlaub

46.1 Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen bezahlten, ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 12 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen. Während der Dauer des ordentlichen Mutterschaftsurlaubs muss kein Arztzeugnis beigebracht werden.

46.2 Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens 4 Wochen vor der Geburt in Anspruch genommen werden.

Er beginnt obligatorisch 4 Wochen vor der Geburt, wenn die schwangere Mitarbeiterin

- unbezahlten Schwangerschaftsurlaub gemäss Ziff. 45.3 bezogen hat oder
- infolge ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit zu diesem Zeitpunkt der Arbeit fernbleiben muss.

46.3 Die Unternehmen bieten, soweit betrieblich möglich, die gleitende Arbeitsaufnahme bei Mutterschaft an. Während des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubes wird folgende Lohnersatzleistung wertmässig ausgerichtet:

- a) Bis zum Ablauf der Fristen gemäss Ziff. 43.1 der Lohn gemäss Ziff. 42.1, wobei Krankheit und Schwangerschaft zur Berechnung dieses Anspruches zusammen gerechnet werden;
- b) anschliessend bis zum Ablauf des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubes mindestens das gemäss Ziff. 43.2 vorgesehene Krankentaggeld, sofern zwischen der Niederkunft und dem Beginn des Arbeitsverhältnisses 270 Tage erreicht sind.

47.

Familienphase

Die Unternehmen bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Familienphase im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an. Ausgetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Arbeitnehmerin das Recht auf Wiederanstellung an einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren. Das Recht auf Wiederanstellung steht entweder der Mutter oder dem Vater zu.

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

48.

Rekrutenschule

Während der Rekrutenschule wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:

- a) Bei Ledigen auf 75% des vollen Nettolohnes (einschliesslich feste Zulagen);
- b) bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht auf 100% des Lohnes im Sinne von lit. a.

49.

Andere Dienstleistungen

49.1

Während aller übrigen besoldeten, obligatorischen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr wird in Friedenszeiten die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung auf 100% des vollen Nettolohnes (einschliesslich feste Zulagen) ergänzt. Für die 4 Wochen übersteigende Zeit wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:

- a) Bei Ledigen auf 75% des Lohnes;
- b) bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht auf 100% des Lohnes.

Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als der Lohnanteil, so wird die Entschädigung ausgerichtet.

49.2

Als schweizerischer obligatorischer Militärdienst gelten Wiederholungs-, Ergänzungs- und Kadervorkurse, Beförderungsdienste, Zivilschutz-, Rotkreuz- und Militärischer Frauendienst (einschliesslich Rekrutenschule MFD).

49.3

Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen «Jugend und Sport», an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen. Die Lohn- bzw. Lohnaufzahlung ist separat im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.

49.4

Bei Zivildienst werden wertmässig die gleichen Leistungen wie im Fall von Ziff. 48 und 49 erbracht.

49.5

Für die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

50.

Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes

- 50.1** Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Folge von Unfall oder Erkrankung, für welche die Militärversicherung haftet, an der Arbeitsleistung verhindert, so erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 42.1-3.
- 50.2** Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach dem Lohnanspruch gemäss Ziff. 43.1.

51.

Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

- 51.1** Die Lohnfortzahlungen gemäss Ziff. 48 und 49 werden nur unter der Bedingung geleistet, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzt:
- a) während mindestens 6 Monaten nach der Rekrutenschule;
 - b) während mindestens 12 Monaten nach Beförderungsdiensten.
- 51.2** Bei vorzeitigem Austritt sind die Lohnaufzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst nach Massgabe von Ziff. 51.1 anteilmässig zurückzuerstatten, ausgenommen bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber. Vorbehalten bleiben Art. 324a und 324b OR.

Leistungen im Todesfall; Pensionskasse; Abgangsentschädigung

52.

Leistungen im Todesfall

- 52.1** Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so entstehen für die Hinterbliebenen folgende Ansprüche:
- a) für die im «Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall» umschriebenen Hinterbliebenen auf eine einmalige Kapitalauszahlung als zusätzliche finanzielle Unterstützung;
 - b) für die übrigen Hinterbliebenen im Rahmen von Art. 338 Abs. 2 OR (siehe Anhang 2).

- 52.2** Das «Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall» wird von den zuständigen Organen der Migros-Gemeinschaft erlassen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihren Hinterbliebenen wird es auf Verlangen ausgehändigt.
- 52.3** Die Kapitalauszahlung im Todesfall wird vollumfänglich von den Unternehmen finanziert und ist somit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos.
- 52.4** Die an die Hinterbliebenen zu leistende Kapitalauszahlung im Sinne von Ziff. 52.1 lit. a tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

53.

Pensionskasse

- 53.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen werden bei der MPK entsprechend dem jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Migros-Gemeinschaft erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Wer nach Reglement versicherungspflichtig ist, muss der MPK beitreten.
- 53.2** Der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die MPK weitergeleitet.

54.

Abgangsentschädigung

- 54.1** Bei Austritt nach dem vollendeten 50. Altersjahr und mehr als 20 Dienstjahren richtet sich der Anspruch auf Abgangsentschädigung nach Art. 339b und 339c OR.
- 54.2** Das Unternehmen hat keine Abgangsentschädigung zu leisten, sofern eine Vorsorgeeinrichtung Zahlungen auszurichten hat, welche die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter geleisteten Beiträge nach Abzug der Invaliditäts- und Todesfallrisikoaufwendungen übersteigen.

Schlussbestimmungen

55.

Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente

Für die Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente an diesen Vertrag gilt eine Übergangsfrist von 12 Monaten.

56.

Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Der MGB, die von ihm vertretenen Unternehmen, die Migros-Genossenschaften sowie die vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

57.

Geltungsdauer

57.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 57.2 ist vorbehalten.

57.2 Jede Vertragspartei kann den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit auf das Ende des Kalenderjahres kündigen. Eine Kündigung kann erstmals auf den 31. Dezember 2004 erfolgen.

57.3 Frühesten nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsabschliessenden Arbeitnehmerverbänden gemeinsam oder vom MGB einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.

57.4 Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsabschluss Verhandlungen aufzunehmen.

**Migros-
Genossenschafts-
Bund**

Claude Hauser
Präsident der Verwaltung

Dr. Anton Scherrer
Präsident der Generaldirektion

**Kaufmännischer
Verband Schweiz**

Edi Class
Generalsekretär

Susanne Erdös
Zentralsekretärin

**Gewerkschaft
Verkauf, Handel,
Transport,
Lebensmittel**

Hans Baumgartner
Zentralpräsident

Robert Schwarzer
Generalsekretär

**Metzgerei-
personal-Verband
der Schweiz**

Alois Arnet
Zentralpräsident

Arthur Rossetti
Zentralsekretär

**Schweizerischer
Bäckerei- und
Konditorei-
Personal-Verband**

Duri Danuser
Zentralpräsident

Herbert Hess
Zentralkassier

Die Landeskonzferenz der Personalkommissionen der M-Gemeinschaft hat an der Ausarbeitung des L-GAV mitgewirkt und erklärt sich mit dessen Inhalt einverstanden.

Zürich, im Dezember 2002

Anhang 1

Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der L-GAV Anwendung findet (Ziff. 2.2).

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmens Hauptsitzes angegeben.

Migros- Genossenschafts- Bund

Limmatstrasse 152
8031 Zürich

Industrie- unternehmen

Bischofszell Nahrungsmittel AG
Industriestr. 1
9220 Bischofszell

Mifa AG Frenkendorf
Rheinstrasse 99
4402 Frenkendorf

Chocolat Frey AG
Bresteneggstrasse
5033 Buchs/Aargau

Mifroma S.A.
1670 Ursy

Estavayer Lait S.A.
Route de Payerne 2 - 4
1470 Estavayer-le-Lac

Migros-Betriebe Birsfelden AG
Hafenstr. 120
4127 Birsfelden

Jowa AG
Erlenwiesenstr. 9
8604 Volketswil

Midor AG
Bruechstrasse 70
8706 Meilen

Mibelle AG
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs

Riseria Taverne S.A.
Via Ponte Vecchio
6807 Taverne

Micarna S.A.
Case postale
1784 Courtepin

Seba Aproz S.A.
Case postale
1951 Sion

Optigal S.A.
Rte de l'Industrie 21
Case postale 133
1784 Courtepin

(mit Ausnahme der Arbeitszeitregelung für die Chauffeure
und für das in der Landwirtschaft tätige Personal)

**Dienstleistungs-
und übrige
Unternehmen**

Betriebsgesellschaft
Zentrum Glatt AG
Postfach
8301 Glattzentrum

Convenience House AG
Heinrichstr. 221
8031 Zürich

Eurocentres
Seestrasse 247
8038 Zürich

Ex Libris AG
Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

Limmatdruck AG
Pfadackerstrasse 10
8957 Spreitenbach

Migros-Pensionskasse
Bachmattstrasse 59
8048 Zürich

Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Postfach
8031 Zürich

Anlagestiftung
der Migros-Pensionskasse
c/o. Migros-Genossenschafts-
Bund
Limmatstrasse 152
8031 Zürich

Hotelplan Internationale
Reiseorganisation AG
Habsburgstrasse 9
8037 Zürich

inkl. deren Tochtergesellschaften in der
Schweiz (ohne Hotel-, Restaurant- und
Flugpersonal)

ab 30.04.2003

Hotelplan Internationale
Reiseorganisation AG
Sägereistrasse 20/22
8152 Glattbrugg

Park «Im Grünen» Münchenstein
Restaurant Seegarten
Rainstrasse 6
4142 Münchenstein

Migrol-Genossenschaft
Badenerstrasse 569
8048 Zürich

MIGROSBANK
Seidengasse 12
8001 Zürich

Migros-Verteilbetrieb
Neuendorf AG
Neustrasse 4a
4623 Neuendorf

Migros-Verteilzentrum Suhr AG
Wynenfeld
5034 Suhr

Gottlieb Duttweiler Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstr. 21
8803 Rüschlikon

Ferrovia Monte
Generoso S.A.
6825 Capolago
(ohne Hotelpersonal)

Swiss Delice AG
Postfach
5034 Suhr

Genossen- schaften

Genossenschaft Migros Aare
Industriestr. 20
3321 Schönbühl

Genossenschaft Migros Basel
Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Genossenschaft Migros-Genf
rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Genossenschaft Migros Luzern
Betriebszentrale Dierikon
Postfach 360
6031 Ebikon

Genossenschaft Migros Zürich
Pfungstweidstrasse 101
8021 Zürich

Genossenschaft
Migros Ostschweiz
Industriestrasse 47
9201 Gossau
(ohne Hotelpersonal)

Genossenschaft Migros Tessin
6592 San Antonino

Genossenschaft Migros Waadt
Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Genossenschaft Migros Wallis
rue des Finettes 45
1920 Martigny

Genossenschaft Migros
Neuenburg-Freiburg
rue Fleur-de-Lys 26
2074 Marin

Auszüge aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR)

- G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- III. Kündigungsschutz
1. Missbräuchliche Kündigung
- a) Grundsatz
- Art. 336**
- ¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- ² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
 - c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.
- ³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet, besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.
- b) Sanktionen
- Art. 336a**
- ¹ Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- ² Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht, Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- ³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

- c) Verfahren **Art. 336b** ¹ Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- ² Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.
2. Kündigung zur Unzeit
- a) durch den Arbeitgeber **Art. 336c** ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- ² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- ³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
- b) durch den Arbeitnehmer **Art. 336d** ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- ² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.
- IV. Fristlose Auflösung **Art. 337**
1. Voraussetzungen
- a) aus wichtigen Gründen ¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unvermeidete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

b) wegen Lohn-
gefährdung

Art. 337a Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

2. Folgen
a) bei gerechtfertigter Auflösung

Art. 337b ¹ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

² In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

b) bei ungerechtfertigter Auflösung

Art. 337c ¹ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

² Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

c) bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 337d ¹ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

² Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

³ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

- V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers
1. Tod des Arbeitnehmers

Art. 338

¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

² Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Auszug aus dem Arbeitsgesetz (ArG)

- Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Art. 35

¹ Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

² Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

³ Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

- Beschäftigung bei Mutterschaft

Art. 35a

¹ Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Dienstaltersgeschenke

(gemäss dem Reglement über die finanzielle Partizipation in der Migros-Gemeinschaft/Ausgabe 1991)

1. Alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach 5 Anstellungsjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von Fr. 1'000.–. Dieser Anspruch erhöht sich wie folgt:
 - nach 10 Anstellungsjahren auf Fr. 2'000.–
 - nach 15 Anstellungsjahren auf Fr. 3'000.–
 - nach 20 Anstellungsjahren auf Fr. 4'000.–
 - nach 25 Anstellungsjahren auf Fr. 5'000.–
 - nach 30 Anstellungsjahren auf Fr. 6'000.–
 - nach 35 Anstellungsjahren auf Fr. 7'000.–
 - nach 40 Anstellungsjahren auf Fr. 8'000.–
 - nach 45 Anstellungsjahren auf Fr. 9'000.–

2. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von Ziff. 3.1 lit. b L-GAV erhalten die Dienstaltersgeschenke in einem im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit herabgesetzten Betrag.

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

Im Einklang mit dem Arbeitsgebiet der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters überträgt diese bzw. dieser sämtliche Urheberrechte und Leistungsschutzrechte sowie alle Rechte an Arbeitsergebnissen zu Software, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt hat, mit ihrer Entstehung vollumfänglich auf den Arbeitgeber.

Die vorstehende Regelung gilt auch für Computerprogramme. Darunter verstehen die Parteien die Gesamtheit und je einzelne Teile der notwendigen Programme, Datenabläufe und Regeln und jegliche dazugehörenden Dokumentationen für die Nutzung eines Rechnersystems, die bei der Entwicklung, Wartung, Installation oder in sonstigem Zusammenhang mit der betreffenden Software anfallen, unabhängig davon, auf welche Art und welchem Träger die Software festgehalten ist.

Gestützt auf die Rechtsübertragung gemäss Abs. 1 vorstehend, stehen dem Arbeitgeber insbesondere die folgenden ausschliesslichen Rechte zu:

- a) Die Wertschöpfungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu veröffentlichen, zu verwenden, zu ändern und zu vernichten, und zwar unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter daran teilnimmt,
- b) das Recht auf Erstveröffentlichung,
- c) das Recht auf Herstellung von Kopien und Duplikaten,
- d) das Recht zum Vertrieb von Leistungsergebnissen sowie von Software auf irgendwelchen Datenträgern,
- e) im Bereich der Software auch das Recht zur Entschlüsselung.

Die vollumfängliche Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte gilt auch für Werke, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in Ausübung ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten geschaffen hat.

Die Entschädigung der abgetretenen Urheberrechte bzw. Leistungsschutzrechte ist im Lohn inbegriffen; die Mitarbei-

terin oder der Mitarbeiter kann daraus keine zusätzlichen Forderungen, insbesondere keinen Anspruch aus einem allfällig erzielten Verwertungserlös stellen.

Alle gesetzlichen Entgelte gemäss Urheberrechtsgesetz, insbesondere aus Reprographie- und Leerkassettenabgabe stehen dem Arbeitgeber zu.

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Massgabe der Mitwirkungsrechte, die diesen nach dem Gesetz, dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die M-Gemeinschaft und den Grundsätzen der funktionalen Partizipation zustehen. Sie untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Geschäftsleitungen und die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsam die Verantwortung für das wirtschaftliche Wohlergehen der Unternehmen und Betriebe wahrzunehmen.

² Sie legt auf dieser Grundlage die Rechte und Pflichten, die Mitwirkungsbereiche sowie die Organisation und die Wahl der Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest.

Art. 2 Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und in den Betrieben wird durch die Personalkommission und durch die Delegiertenversammlung wahrgenommen.

² Eine Delegiertenversammlung wird in Unternehmen bestellt, die an verschiedenen Orten über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, sofern diese Betriebe keine eigene Personalkommission haben. Die Bestellung einer Delegiertenversammlung entfällt, wenn die Geschäftsleitung und die Personalkommission durch gemeinsamen Beschluss übereinstimmend festgestellt haben, dass die Personalkommission des Unternehmens personell und zeitlich in der Lage ist, die Mitwirkungsrechte in diesen Betrieben effektiv wahrzunehmen.

Art. 3 Geltungs- und Vertretungsbereich

¹ Die Mitwirkungsordnung ist auf alle Unternehmen gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich des Landes-Gesamtarbeitsvertrages anwendbar (Ziff. 2 L-GAV).

² Die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Interessen aller Mitarbeitenden mit Ausnahme der Mitglieder der Direktion wahr.

Art. 4 Rechte und Pflichten der Personalkommission

¹ Rechte, Pflichten und Verantwortung der Personalkommissionen bilden Gegenstand einer Betriebsvereinbarung (Reglement der Personalkommission). Bei deren Ausgestaltung sind die zwingenden und dispositiven Bestimmungen dieser Mitwirkungsordnung zu beachten.

² Rechte, Pflichten und Verantwortung der Landeskonferenz der Personalkommissionen werden in einem besonderen Statut geregelt.

Personal- kommission und Delegierten- versammlung

Art. 5 Personalkommission

¹ Die Personalkommission ist zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen legitimiert und nimmt deren Mitwirkungsrechte wahr.

² Die Personalkommission setzt sich in Abhängigkeit von Grösse und Struktur des Unternehmens aus 3–20 ordentlichen Mitgliedern und in der Regel mindestens gleich vielen Ersatzmitgliedern zusammen. Sie konstituiert sich selbst und wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin oder einen Präsidenten sowie eine Vizepräsidentin oder einen Vizepräsidenten, sofern deren Wahl nicht unmittelbar durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt. Die Mitglieder der Personalkommission sind auf die Dauer von 4 Jahren gewählt; die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.

³ Durch die Bildung von Wahlkreisen wird gewährleistet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personalkommission vertreten sind.

⁴ Die Mitglieder der Personalkommission werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens gewählt, sofern dafür nicht die Delegiertenversammlung zuständig ist.

Art. 6 Delegiertenversammlung

¹ Die Delegiertenversammlung stellt zusammen mit der Personalkommission sicher, dass die Mitwirkungsrechte in Unternehmen, die an verschiedenen Orten über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, auf Betriebsebene angemessen berücksichtigt und wahrgenommen werden.

² Die Delegiertenversammlung wird aus den Delegierten der Betriebe oder Betriebsteile jedes Unternehmensbereiches gebildet. Jeder Betrieb oder Betriebsteil bildet einen Wahlkreis, in dem mindestens eine Delegierte oder ein Delegierter sowie ein Ersatzmitglied bestellt werden. Betriebe oder Betriebsteile mit in der Regel weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern können pro Kanton oder Region zu einem Wahlkreis zusammengefasst werden. Eine Region darf nicht mehr als 5 Kantone umfassen. Die Delegierten des Wahlkreises werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe oder Betriebsteile gewählt. Die Mitglieder der Delegiertenversammlung sind auf die Dauer von 4 Jahren gewählt; die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.

³ Die Delegiertenversammlung konstituiert sich selbst. Der Vorsitz wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten der Personalkommission geführt. Dieser beruft die Delegiertenversammlung ein. Die ordentliche Delegiertenversammlung findet grundsätzlich im Juni jedes Jahres statt. Auf Antrag der Personalkommission, eines Drittels der Delegierten oder auf Begehren der Geschäftsleitung des Unternehmen kann eine ausserordentliche Delegiertenversammlung einberufen werden.

⁴ Die Wahlen und Abstimmungen in der Delegiertenversammlung sind offen. Sie fasst ihre Beschlüsse und vollzieht ihre Wahlen mit der absoluten Mehrheit der anwesenden Delegierten. Auf Verlangen eines Fünftels der Delegierten sind die Wahlen und Abstimmungen geheim durchzuführen.

⁵ Der Delegiertenversammlung stehen folgende unübertragbare Befugnisse zu:

- a. die Wahl der Mitglieder der Personalkommission
- b. die Genehmigung des Jahresberichtes der Personalkommission
- c. die Entlastung der Mitglieder der Personalkommission
- d. die Übertragung von Aufträgen und besonderen Aufgaben an die Personalkommission

⁶ Die Delegierten nehmen in ihren Wahlkreisen die Kontakte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr. Sie nehmen die gemeinsamen Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen und leiten sie an die Personalkommission weiter. Sofern ein Anliegen nur einen oder nur einzelne Mitarbeitende betrifft, beraten und unterstützen die Delegierten die Mitarbeitenden selbständig. Sie unterrichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter periodisch über die Tätigkeit der Personalkommission und geben ihnen die Informationen weiter, die ihnen von der Personalkommission zugehen. Sie sind für Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten Vertrauenspersonen.

⁷ Delegierte dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für alle, die sich zur Wahl als Delegierte stellen. Im übrigen finden Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte und -gebiete sowie die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission sinngemäss Anwendung.

Wahl- berechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren

Art. 7 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Wahlkreises, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Ausgenommen sind Mitglieder der Direktion. Wählbar sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer des jeweiligen Wahlkreises, welche seit 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen arbeiten. Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angehört hat.

Art. 8 Wahlverfahren

¹ Die Wahlen in die Personalkommission oder in die Delegiertenversammlung finden jeweils im zweiten Jahr nach den ordentlichen Erneuerungswahlen in die Genossenschaftsorgane bzw. im letzten Jahr der Geltungsdauer des Landes-Gesamtarbeitsvertrages statt. Sie sind im ersten Halbjahr durchzuführen.

² Die Personalkommission oder die Delegiertenversammlung werden in allgemeiner, freier und geheimer Wahl bestellt. Die Wahlen werden von einer Wahlkommission vorbereitet und durchgeführt. Stille Wahl ist möglich, wenn nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen werden, als Mandate zu vergeben sind.

³ Gegen das Wahlergebnis kann Beschwerde an die Wahlkommission geführt werden. Beschwerden sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich und begründet dem Präsidenten der Wahlkommission einzureichen, der sie an letztere weiterleitet. Ihre Entscheidung kann innerhalb von 10 Tagen an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle weitergezogen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet endgültig.

Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche

Art. 9 Mitwirkungsrechte

¹ Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Personalkommission über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.

² Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Personalkommission beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Personalkommission bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

³ Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalkommission als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission.

⁴ Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personalkommission zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 10 Mitwirkungsbereiche

¹ Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbstver-waltung
Anstellungsbedingungen				
Landes-Gesamtarbeitsvertrag		X		
Branchenvereinbarungen		X		
Betriebsvereinbarungen			X	
Mitarbeiterreglemente/Betriebsordnung		X		
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsysteme	X			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			X	
Zulagen und Zuschläge	X			
Arbeitszeit				
Normalarbeitszeit (Ziff. 26 L-GAV)			X	
Individuelle Arbeitszeit (Ziff. 27 L-GAV)			X	
Arbeitszeitorganisation				
Arbeitszeitsysteme und -modelle		X		
Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten		X		
Pausenregelung		X		
Ferienplanung		X		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			X	
Abendarbeit		X		
Nacht- und Sonntagsarbeit	X			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		X		
Abweichung von Arbeitszeitvorschriften			X	
Bezug bei Betriebskontrollen und -besuchen	X			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		X		

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbstver-waltung
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		X		
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		X		
Beizug von Spezialisten der Arbeits-sicherheit		X		
Verhütung von Unfällen und Berufs-krankheiten		X		
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft	X			
Einhaltung von Arbeitsschutz-bestimmungen		X		
Schulung und Ausbildung				
Belegschaft		X		
Personalvertreterinnen und -vertreter			X	
Soziale Massnahmen				
Sozialeinrichtungen (Sozialberatung, Kantinen, Sport- und Freizeitanlagen, Kinderkrippen u.a.)		X		
Sozialleistungen (Unterstützungs-leistungen, Darlehen, Hypotheken)	X			
Unternehmen				
Geschäftstätigkeit, Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigten, Zukunftsaussichten	X			
Betriebsübergang		X		
Betriebs(teil)schliessung		X		
Massenentlassung		X		
Sozialplan			X	
Kurzarbeit		X		
Personalkommission				
Organisations- und Wahlreglement			X	
Konstitutierung und Tätigkeit				X
Ressourcen		X		
Budgetverwaltung und -verwendung				X

² Geschäftsleitung und Personalkommission des Unternehmens können weitere Bereiche den Mitwirkungsrechten unterstellen.

Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission

Art.11 Stellung der Mitglieder der Personalkommissionen

¹ Die Mitglieder der Personalkommissionen nehmen in den Unternehmen eine wichtige Funktion und Verantwortung wahr. Sie geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem Verhalten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet.

² Sie dürfen während des Mandates und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere für die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personalkommission stellen. Die Unternehmen sorgen dafür, dass den Mitgliedern der Personalkommission aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.

³ Die Ausübung der Funktion der Präsidentin oder des Präsidenten der Personalkommission wird bei der Leistungsbewertung berücksichtigt oder besonders entschädigt. Art. 13 Abs. 1 und 2 bleiben vorbehalten.

Art.12 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommissionen

Mitgliedern der Personalkommissionen darf wegen Ihrer Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmenden nicht gekündigt werden.

Art.13 Ausübung des Mandats

¹ Die Mitglieder der Personalkommissionen können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidenten der Personalkommissionen sind in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung ihres Mandates erforderlich ist.

² Der Umfang der Freistellung der Präsidenten wird zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens vereinbart. Er beträgt mindestens 20 %

und in der Regel maximal 50 % der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Aufgaben und Funktionen im Rahmen der Landeskonzferenz der Personalkommissionen werden zusätzlich berücksichtigt. Der Umfang der Freistellung kann durch Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission jederzeit angepasst werden.

³ Die Mitglieder der Personalkommission nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf und ihre Berufsarbeit. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie den Arbeitsplatz nach Information der vorgesetzten Stelle jederzeit verlassen.

⁴ Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalkommissionen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr die dazu notwendigen zeitlichen, sachlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Die finanziellen Ressourcen, die den Aufgaben und Bedürfnissen der Personalkommission angemessen sein müssen, stehen der Personalkommission zur Selbstverwaltung zu.

⁵ Die Mitglieder der Personalkommission sind in persönlichen und von der Geschäftsleitung als vertraulich erklärten betrieblichen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitwirkungsrechte der Personalkommissionen müssen gewährleistet bleiben.

⁶ Über allfällige Mitteilungen an die Öffentlichkeit haben sich die Geschäftsleitung und die Personalkommission vorzulegen zu verständigen.

Art.14 Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommissionen

¹ Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Mitglieder der Personalkommission im Sinne von Ziffer 35.1 L-GAV Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während in der Regel fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

² Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist dem Unternehmen möglichst frühzeitig zu melden. Dabei ist auf die betrieblichen Bedürfnisse und die Erfordernisse der Berufsarbeit angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art.15 Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Arbeitnehmenden

¹ Die Personalkommission übt ihre Tätigkeit aufgrund hinreichender Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden aus.

² Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit diese nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden.

³ Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information und Konsultation der Arbeitnehmenden erfordern und die keinen Aufschub dulden, können im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten.

⁴ Erachtet die Personalkommission eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu informieren. Diese wirkt auf Wunsch der Personalkommission bei der Organisation und Durchführung der Urabstimmung mit.

Art.16 Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Geschäftsleitung

¹ Partner der Personalkommission ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Personalkommission in der Erfüllung ihrer Rechte und Pflichten.

² Die Geschäftsleitung und die Personalkommission sind verpflichtet, alle Angelegenheiten, die ihr vom jeweils anderen Betriebspartner vorgelegt werden, zu behandeln und dazu Stellung zu nehmen.

³ Die Geschäftsleitung informiert die Personalkommission in periodischen Abständen, mindestens jedoch alle 4 Monate umfassend über den Geschäftsgang. Die Personalkommission ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.

⁴ Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt, die als solche durch das Unternehmen entschädigt wird.

Art.17 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

¹ Wenn eine Personalkommission und die Geschäftsleitung in Bezug auf Gegenstände, über die sie nach dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag eine Betriebsvereinbarung zu treffen haben, keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beiziehen und sie um die Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages ersuchen.

² Erreicht die Paritätische Kommission keine Einigung, so kann jede Partei den Fall dem Schiedsgericht nach Ziffer 12 L-GAV vorlegen. Dieses kann vor seiner Entscheidung einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

Zwingende Vorschriften

Art. 18

¹ Von den folgenden Bestimmungen darf nicht oder nur zugunsten der Personalkommission abgewichen werden:

Art. 2: Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 3: Geltungs- und Vertretungsbereich

Art. 4: Rechte und Pflichten der Personalkommission

Art. 5: Personalkommission

Art. 6: Delegiertenversammlung

Art. 7: Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Art. 8: Wahlverfahren

Art. 9: Mitwirkungsrechte

Art. 10: Mitwirkungsbereiche

Art. 11: Stellung der Mitglieder der Personalkommission

Art. 12: Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommissionen

Art. 13: Ausübung des Mandates

Art. 14: Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommissionen

Art. 15: Absätze 1 und 2 (Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Arbeitnehmenden)

Art. 16: Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Geschäftsleitung

Art. 17: Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

² Die Bestimmungen der Mitwirkungsordnung, die nicht als zwingend bezeichnet sind, sind dispositiv. Von diesen Bestimmungen kann sowohl zugunsten als auch zugunsten der Personalkommission abgewichen werden.

Schlussbestimmungen

Art. 19

¹ Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages 2003–2006 verabschiedet. Sie tritt mit Ausnahme von Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 6 am 1. Januar 2003 in Kraft.

² Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 6 der Mitwirkungsordnung werden auf den 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Unternehmen, in denen eine Delegiertenversammlung zu bestellen ist, haben die Wahlen für die Delegiertenversammlung im ersten Halbjahr 2004 durchzuführen. Die Mitglieder dieser Delegiertenversammlung sind auf die Dauer von 2 Jahren gewählt.

³ Die Mitwirkungsordnung greift nicht in die Mandate der Personalkommissionsmitglieder ein, die vor ihrem Inkrafttreten erworben wurden.

Unternehmen oder Unternehmensteile, die Branchen im Sinne von Ziffer 10b.7 des L-GAV 2003-2006 bilden können

Ziffer 1: Zweck

Der vorliegende Anhang bezeichnet die Unternehmen oder Unternehmensteile, die Branchen im Sinne von Ziffer 10b.7 des L-GAV 2003 zugehören können.

Ziffer 2: Branchen

Branchen sind insbesondere der Detailhandel, die Gastronomie, die Freizeitanlagen und die Klubschulen.

Einer Branche können Unternehmen oder Unternehmensteile der unterzeichnenden Migros-Genossenschaften oder der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen der M-Gemeinschaft angehören, die sich mit derselben oder einer vergleichbaren Leistung an den gleichen Markt oder Kundenkreis richten und unter gleichen oder gleichartigen Bedingungen arbeiten.

Unternehmensteile können dann einer Branche zugehören, wenn sie eine selbständige organisatorische Einheit darstellen, die über eigenes Personal verfügt.

Ziffer 3: Gastronomie

Die Branche Gastronomie umfasst Unternehmen oder Unternehmensteile, die ausserhalb von Verkaufsgeschäften des Detailhandels den Kunden gastgewerbliche Leistungen anbieten.

Ziffer 4: Freizeitanlagen

Die Branche Freizeitanlagen umfasst Unternehmen oder Unternehmensteile, die den Kunden Einrichtungen für Sport, Spiel, Erholung und Entspannung oder die Veranstaltung und Organisation von Freizeitbeschäftigungen anbieten.

Ziffer 5: Klubschulen

Die Branche Klubschulen umfasst die Klubschulen der unterzeichnenden Migros-Genossenschaften.

Ziffer 6: Detailhandel

Alle übrigen Unternehmen oder Unternehmensteile der unterzeichnenden Migros-Genossenschaften gehören der Branche des Detailhandels an.

Edition 2002

HR M, M-Gemeinschaft, MGB

Sachregister

Abgangsentschädigung	36	Frauen	
Abgeltung der Ferien	24	– Chancengleichheit	18
Abkürzungen	4	– Lohngleichheit	26
Absenzen	24	Friedenspflicht	13
Lohnabtretungen	28	Geburtszulagen	28
Anstellungsjahre	15	Geltungsbereich des L-GAV	6
Arbeitsfrieden, absoluter	13	Geltungsdauer	37
Arbeitsgesetz, Auszug	45	Gerichtsstand	14
Arbeitsverhältnis		Gesamtarbeitsverträge, lokale	7
– Abschluss	15	Geschenke, Annahmeverbot	19
– Beendigung	15	Invalidität	16
– Dauer	15	Kapitalauszahlung im Todesfall	35
– Pensionierung	16	Kinderzulagen	28
– Vorzeitige Pensionierung	16	Krankheit	30
Arbeitsvertrag	15	Krankentaggeldversicherung	30
Arbeitszeit		Kündigungsfristen	16
– Abweichungen	20	Kündigungsschutz	
– normale wöchentliche Arbeitszeit	20	– allgemein	16
– Normalarbeitszeit	20	– Auszüge aus dem OR	42
– individuelle Arbeitszeit	21	– Peko	56
Arztzeugnis	31	Kurse	26
Ausserschulischer Jugendurlaub	26	Kürzung des Ferienanspruchs	23/24
Berufsunfall	31	Lehrlinge	7
Betriebliche Reglemente	7	Löhne	
Bildungsurlaub	26	– Lohngleichheit	26
Betriebsvereinbarung	11	– Lohnanpassungen	27
Branchenvereinbarung	12	– Abtretungen	28
Datenschutz	17	Lohnfortzahlung	
Dienstaltersgeschenke	29/46	– Bedingungen	35
Erkrankung eines Familien-		– bei Krankheit	30
angehörigen	25	– bei Unfall	31
Familienzulagen	28	– nach der Niederkunft	33
Feiertage während der Ferien	23	– während des Militärdienstes	34
Ferien		– während der Rekrutenschule	34
– Abgeltung	24	– während der Schwangerschaft	32
– Anspruch	23	– während des Zivilschutzes	34
– Arbeit während der Ferien	24	Lohn-Zeit-Optionen	
– Arbeitsunfähigkeit	23	Lokale Gesamtarbeitsverträge	37
– Dauer	22	MPK	36
– Feiertage	23	Militärdienst	
– Kürzung	23	– Lohnfortzahlung	35
– Pro-rata-Anspruch	23	– Krankheit und Unfall	30/31
– Wahlrecht	10	Mitwirkungsrechte	49

13. Monatslohn		Schwangerschaftsurlaub	32
– Anteilmässige Auszahlung	28	Sorgfaltpflichten	19
– Grundsatz	27	Taggeldversicherung	30
– Kürzung	28	Tagungen	26
Mutterschaft		Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	21
– Mutterschaftsurlaub	33	Todesfall	35
– Schwangerschaft	32	Treuepflicht	19
– Schwangerschaftsurlaub	32	Überstunden	22
– Wiederbeschäftigung	33	Unbezahlter Urlaub	
Nebenerwerb	19	– Berechnung der Anstellungsjahre	15
Nichtberufsunfall	31	– Ferienkürzung während der Schwangerschaft	24
Obligationenrecht, Auszüge	42	Unfall	31
Paritätische Kommission	8	Unfallversicherung	
Partizipation		– Nichtberufsunfallversicherung	31
– finanzielle Partizipation	46	– Berufsunfallversicherung	31
– funktionale Partizipation	49	– Prämie	32
Pausen	21	Urheberrechte	18
Peko		Urlaub	
– Landeskonzferenz	10	– bei Absenzen	24
– Tagungen	26	– unbezahlter	23
– Kündigungsschutz	56	Vereinsrecht	19
– Rechte und Pflichten	50	Vergünstigungen	19
– Wahl	52	Vertragsparteien	5
Pensionierungsalter	16	Verzeichnis der Unternehmen	39
Pensionskasse	36	Vorzeitige Pensionierung	16
Persönlichkeitsschutz	17	Weiterbildung	18
Probezeit	15	Zivilschutzdienst	34
Rechtsdomizil	37	Zulagen	28
Rekrutenschule	34		
Schiedsgericht	14		
Schwangerschaft	32		