



**STUNDENLOHNREGLEMENT
COOP GENOSSENSCHAFT**

gültig ab 1. Januar 2018

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
<u>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</u>	
1. Persönlicher Geltungsbereich	4
<u>ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN</u>	
Kündigung	
2. Kündigung	4
Arbeitszeit	
3. Normale Arbeitszeit	4
Feiertage, Ferien, Urlaubstage	
4. Feiertage	5
5. Ferien	5
6. Urlaubstage	5
13. Monatslohn	
7. 13. Monatslohn	5
Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
A) Krankheit	
8. Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung	6
B) Unfall	
9. Leistungen	7
Pensionierung	
10. Pensionskasse	7
11. Abgangsentschädigung	7
<u>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</u>	
12. Inkrafttreten und Kündigung des Reglements	8
13. Aushändigung des Reglements	8

URTEXT

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

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25.6.1982
bzw.	beziehungsweise
CPV/CAP Pensionskasse Coop	Coop Personalversicherung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.3.1911
vgl.	vergleiche
%	Prozent

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Persönlicher Geltungsbereich

- 1.1 Dieses Reglement gilt für alle im unbefristeten oder im auf länger als 3 Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden im Stundenlohn. Es bildet integrierenden Bestandteil des GAV und geht für die Mitarbeitenden im Stundenlohn in diesen Bereichen, die es regelt, dem GAV vor.
- 1.2 Das Unternehmen übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 1 Jahr im Durchschnitt mindestens 50% der normalen Arbeitszeit geleistet haben, auf deren Wunsch hin in das Monatslohnverhältnis.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Kündigung Vgl. insbesondere auch die Art. 14-16 GAV.

Art. 2 Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Managementstufen 0-4 in Verbindung mit der Personalabteilung ausgesprochen werden.

Arbeitszeit

Art. 3 Normale Arbeitszeit

- 3.1 In der Regel ist im Arbeitsvertrag eine minimale wöchentliche Arbeitszeit vereinbart. Damit ist eine Nettoarbeitszeit ohne Pausen (die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitsplatz verlassen werden darf) gemeint. Sie ist im Dreimonatsdurchschnitt einzuhalten. Eine Änderung darf nur im gegenseitigen Einverständnis oder über eine Änderungskündigung erfolgen.
- 3.2 Erfolgt eine Anstellung ohne minimale wöchentliche Arbeitszeit mit unregelmässigem Arbeitseinsatz, so steht es jeder Vertragspartei frei, einen von der anderen Vertragspartei gewünschten Arbeitseinsatz anzunehmen oder abzulehnen. Die Information über den Arbeitseinsatz erfolgt möglichst frühzeitig, spätestens 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

Feiertage, Ferien, Urlaubstage

Art. 4 Feiertage

Die wegen der Feiertage ausfallende Arbeitszeit wird mit einem Lohnzuschlag von 3,50% abgegolten.

Art. 5 Ferien

5.1 Der Ferienanspruch entspricht demjenigen gemäss Art. 41.1 GAV.

5.2 Der Ferienanspruch wird mit einem Lohnzuschlag von 10,64%, 13,04%, 15,55% bzw. 18,18% abgegolten.

Art. 6 Urlaubstage

6.1 Die wegen der Urlaubstage ausfallende Arbeitszeit wird mit einem Lohnzuschlag von 0,13% abgegolten.

6.2 Nicht von diesem Lohnzuschlag erfasst ist der Anspruch von Vätern auf Urlaub bei Geburt eigener Kinder im Umfang von 15 Tagen gemäss Art. 42.1 lit. c GAV (Vaterschaftsurlaub). Der Vaterschaftsurlaub wird effektiv gewährt. Während dem Vaterschaftsurlaub wird der ordentliche Bruttomonatslohn (pro rata) ausbezahlt.

6.3 Der ordentliche monatliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Bruttolohn (Grundlohn, Ferien-, Feier- und Urlaubstagszuschlag) zuzüglich des 13. Monatslohnanteils. Er bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

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

13. Monatslohn

Art. 7 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser wird Ende Kalenderjahr bzw. im Januar des Folgejahrs oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Folgemonat des Austritts anteilmässig ausgerichtet. Er entspricht 1/12 der während des Kalenderjahrs ausbezahlten Bruttolöhne (Grundlohn, Ferien-, Feier- und Urlaubstagszuschlag).

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

A) Krankheit Vgl. insbesondere auch die Art. 50/51 GAV.

Art. 8 Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung

- 8.1 Die Mitarbeitenden sind bei der vom Unternehmen abgeschlossenen Kollektiv-Krankentaggeldversicherung obligatorisch gegen Lohnausfall bei unverschuldeter Krankheit versichert, sofern das Arbeitsverhältnis nicht auf 3 Monate oder eine kürzere Dauer befristet ist.
- 8.2 Bei Krankheit oder Schwangerschaftsbeschwerden deckt die Krankentaggeldversicherung bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit ab dem 3. Absenztage 90% des ordentlichen monatlichen Bruttolohns, während der Probezeit während 1 Monat, nach der Probezeit während 2 Jahren. Das Krankentaggeld kommt direkt durch die Krankentaggeldversicherung zur Auszahlung. Das Unternehmen erbringt keine zusätzlichen Lohnleistungen.
- 8.3 Der ordentliche monatliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Bruttolohn (Grundlohn, Ferien-, Feier- und Urlaubstagszuschlag) zuzüglich des 13. Monatslohnanteils. Er bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.
- 8.4 Die Leistungen werden pro Krankheitsfall ausgerichtet. Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Schwangerschaftsbeschwerden ist innerhalb von 5 Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Krankentaggeldversicherung zu verständigen. Diese sendet der/dem Mitarbeitenden eine Taggeldkarte (vgl. Merkblatt "Krankentaggeldversicherung für Mitarbeitende im Stundenlohn"), welche durch die behandelnde Ärztin/den behandelnden Arzt auszufüllen und durch die/den Mitarbeitende/n umgehend der vorgesetzten Person abzugeben ist, damit die Krankentaggeldauszahlung erfolgen kann. Tritt während eines Krankheitsfalls ein zusätzlicher Krankheitsfall ein, werden die anspruchsberechtigten Tage des ersten Krankheitsfalls an die Leistungsdauer des zusätzlichen Krankheitsfalls angerechnet.
- 8.5 Bei krankheitsbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld nach der Höhe der Arbeitsunfähigkeit ebenfalls während der Zeitdauer gemäss Art. 8.2 ausgerichtet.
- 8.6 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden auf dem AHV-pflichtigen Lohn erhoben und je hälftig durch die Mitarbeitenden und durch das Unternehmen finanziert.
- 8.7 Nach Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen besteht ein Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung gemäss dem Merkblatt "Übertritt in die Einzelversicherung".
- 8.8 Die Kuraufenthalte gelten nur dann als Krankheitsabsenz, wenn eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.
- 8.9 Im Übrigen gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die kollektive Taggeldversicherung gemäss dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag vom 2.4.1908.

B) Unfall

Vgl. insbesondere auch die Art. 54/55.1GAV.

Art. 9 Leistungen

9.1 Bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung ab dem 1. Absenztage durch das Unternehmen wie folgt ergänzt:

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

Der ordentliche monatliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Bruttolohn (Grundlohn, Ferien-, Feier- und Urlaubstagszuschlag) zuzüglich des 13. Monatslohnanteils. Er bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

Für die Karenztage (1. und 2. Absenztage) erbringt das Unternehmen eine Lohnfortzahlung, ab dem 3. Absenztage kommt das Unfalltaggeld direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

9.2. Bei Unfall mit oder ohne Arbeitsunfähigkeit sind umgehend die vorgesetzte Person und die Personalabteilung zu verständigen. Diese sendet der/dem Mitarbeitenden bei Arbeitsunfähigkeit einen Unfallschein, welcher durch die behandelnde Ärztin/den behandelnden Arzt auszufüllen und durch die/den Mitarbeitende/n umgehend der vorgesetzten Person abzugeben ist, damit die Bezahlung der ärztlichen Leistungen und der Taggelder erfolgen kann.

Pensionierung

Art. 10 Pensionskasse

10.1 Die Mitarbeitenden sind gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (BVG) bei der CPV/CAP Pensionskasse Coop gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. In Ausnahmefällen und in Absprache mit dem Unternehmen ist die Aufnahme in die CPV/CAP Pensionskasse Coop auch möglich, wenn der BVG-Minimalbetrag nicht erreicht wird.

10.2 Die reglementarischen Beiträge an die Versicherung werden zu 1/3 durch die Mitarbeitenden und zu 2/3 durch das Unternehmen finanziert.

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

Art. 11 Abgangsentschädigung

11.1 Den Mitarbeitenden mit mindestens 50 Altersjahren und 20 Anstellungsjahren wird beim Austritt eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 339c OR ausgerichtet. Diese wird in der Höhe eines zweifachen Monatslohns ausbezahlt. Die vom Unternehmen geleisteten Beiträge an die Pensionskasse werden davon in Abzug gebracht (Art. 339d OR).

11.2 Der Monatslohn bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art 12 Inkrafttreten und Kündigung des Reglements

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

Art. 13 Aushändigung des Reglements

Dieses Reglement wird allen Mitarbeitenden, die ihm unterstehen, ausgehändigt.