



# **Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft**

gültig ab 1. Januar 2026



# **Gesamtarbeitsvertrag**

## **Coop Genossenschaft**

gültig ab 1. Januar 2026

*Vertragsparteien sind:*

Coop Genossenschaft

Kaufmännischer Verband Schweiz

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

Gewerkschaft Unia

Verein der Angestellten Coop (VdAC)

*Anschlussparteien sind:*

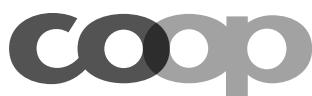
Ausgleichskasse Coop

Coop Pronto AG

Coop Patenschaft für Berggebiete Genossenschaft

CPV/CAP Pensionskasse Coop

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)

The logo for Coop consists of the word "coop" in a lowercase, bold, sans-serif font. The letters are dark grey, and the "o" has a white horizontal bar through it. The "o" is slightly larger than the other letters.

***Verein der Angestellten***

The logo for Verein der Angestellten (VdAC) features the word "coop" in a lowercase, bold, sans-serif font. The letters are dark grey, and the "o" has a white horizontal bar through it. Below the word "coop" are the letters "V d A C" in a smaller, lowercase, sans-serif font.The logo for Unia consists of the word "UNIA" in a bold, sans-serif font, with the "U" and "I" slightly taller than the others. The letters are white on a black background. A white speech bubble shape is positioned to the right of the word.

Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.

The logo for Syna features the word "syna" in a lowercase, bold, sans-serif font. The letters are black, and a thick, black, swoosh-like line starts from the top of the "s" and curves around the "y" and "n". Below the word "syna" is the text "Die Gewerkschaft" in a smaller, sans-serif font.The logo for Kaufmännischer Verband (KVV) consists of the words "kaufmännischer" and "verband" stacked vertically. "kaufmännischer" is in a bold, sans-serif font, and "verband" is in a regular, sans-serif font. Below the word "verband" is the tagline "gemeinsam sind wir zukunft." in a smaller, italicized, sans-serif font.The logo for OCST features the letters "OCST" in a large, bold, sans-serif font. The letters are black, and the "O" is slightly taller than the other letters.



## **Inhaltsverzeichnis**

### **Allgemeine Bestimmungen**

Art. 1	Zweck	11
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	11
Art. 3	Persönlicher Geltungsbereich	11
Art. 4	Friedenspflicht	12
Art. 5	Anschlusserklärung	12
Art. 6	Vollzugskostenbeitrag	12
Art. 7	Streitigkeiten aus dem GAV	12
Art. 8	Schiedsgericht	12
Art. 9	Paritätische Kommission	13
Art. 10	Mitbestimmung, Information	13
Art. 11	Personalkommission	13

### **Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

#### **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Art. 12	Anstellung, Probezeit	14
Art. 13	Anstellungsjahre	14
Art. 14	Kündigung	15
Art. 15	Kündigungsschutz	15
Art. 16	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16

#### **Allgemeine Rechte und Pflichten**

Art. 17	Vereinsfreiheit	16
Art. 18	Ämter, Funktionen	16
Art. 19	Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit	17
Art. 20	Förderung	17
Art. 21	Datenschutz	18
Art. 22	Coop Personalvergünstigungen	18
Art. 23	Innerbetriebliche Differenzen	18
Art. 24	Treuepflicht, Sorgfaltspflicht, Haftung	18
Art. 25	Geheimhaltungspflicht	19
Art. 26	Betriebliche Weisungen	19
Art. 27	Kontrollen	19
Art. 28	Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung	19
Art. 29	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	20
Art. 30	Empfang von Drittpersonen	20
Art. 31	Geschenke und Einladungen	20
Art. 32	Nebentätigkeiten	21
Art. 33	Übertragung immaterieller Güter	21

#### **Arbeitszeit, Zuschläge**

Art. 34	Normale Arbeitszeit	22
Art. 35	Überstundenarbeit	22

Art. 36	Schichtarbeit	23
Art. 37	Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	23
Art. 38	Besondere Tätigkeiten	23
Art. 39	Sonderbestimmungen über Zuschläge	24

### **Feiertage, Ferien, bezahlte Absenzen**

Art. 40	Feiertage	24
Art. 41	Ferien	24
Art. 42	Bezahlte Absenzen	25

### **Löhne, Familienzulagen, Treueprämien, Coop Child Care**

Art. 43	Löhne	27
Art. 44	Lohnauszahlung, Abtretungsverbot	28
Art. 45	13. Monatslohn	29
Art. 46	Familienzulagen	29
Art. 47	Treueprämien	29
Art. 48	Coop Child Care	29

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

#### **A) Krankheit**

Art. 49	Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung	31
Art. 50	Erkrankung im Ausland	32
Art. 51	Meldepflicht, Arbeitsunfähigkeitszeugnis, Arztbesuche	32

#### **B) Schwangerschaft, Mutterschaft, Urlaub des andern Elternteils (ehem. Vaterschaftsurlaub), Adoption**

Art. 52	Schwangerschaft	33
Art. 53	Mutterschaftsentschädigung, Urlaub des andern Elternteils (ehem. Vaterschaftsurlaub), Adoption	33

#### **C) Unfall**

Art. 54	Versicherungsdeckung	35
Art. 55	Leistungen	35

### **Rückforderungs- und Verrechnungsrecht**

Art. 56	Anspruch des Unternehmens	36
Art. 57	Meldepflicht der Mitarbeitenden	36

### **Obligatorische und andere Dienste**

Art. 58	Lohnzahlung	36
Art. 59	Meldepflicht der Mitarbeitenden	37

### **Pensionierung**

Art. 60	Pensionskasse	37
Art. 61	Vorzeitige Alterspensionierung	38

## **Schlussbestimmungen**

Art. 62	Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten	38
Art. 63	Sozialplan	38
Art. 64	Inkrafttreten und Kündigung des GAV	38
Art. 65	Zurverfügungstellung des GAV	39
Art. 66	Bestandteile des GAV	39

## **Anhang**

<b>Zulagenreglement</b>	41
-------------------------	----

### **Stundenlohnreglement**

nur für die Mitarbeitenden im Stundenlohn



## Urtext

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

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13.3.1964
Art.	Artikel
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
CPV/CAP Pensionskasse Coop	Coop Personalversicherung
ehem.	Ehemals
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz) vom 25.9.1952
etc.	et cetera (und so weiter)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft
GL	Geschäftsleitung
inkl.	inklusive
km	Kilometer
KTG	Krankentaggeld
lit.	litera (Buchstabe)
max.	maximal
NBU	Nichtberufsunfallversicherung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.3.1911
PEKO	Personalkommission
SVIT	Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft
u.a.	unter anderem
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
×	mal
%	Prozent



# Allgemeine Bestimmungen

## Art. 1 *Zweck*

Dieser GAV bezweckt im Interesse des Unternehmens und von dessen Mitarbeitenden:

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

## Art. 2 *Betrieblicher Geltungsbereich*

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

## Art. 3 *Persönlicher Geltungsbereich*

### 3.1 Dieser GAV gilt für:

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

### 3.2 Dieser GAV gilt nicht für:

- a) die Mitarbeitenden aller Managementstufen;
- b) die Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag bis 3 Monate;
- c) die Mitarbeitenden mit speziellen Arbeitsverträgen (z.B. SVIT- bzw. nebenamtliche Hauswart:innen, Schüler:innen, Praktikant:innen, Trainees, Ferienaushilfen, Freelancer:innen etc.);
- d) die Mitarbeitenden, die dem Landes-GAV für das Gastgewerbe unterstehen;
- e) Personen, die das AHV-Referenzalter erreicht haben, sowie Personen, die eine Altersrente der AHV und/oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge der CPV/CAP Pensionskasse Coop beziehen.

### 3.3 Das Unternehmen übernimmt die Mitarbeitenden im Stundenlohn, die über den Zeitraum von 1 Jahr im Durchschnitt mindestens 50% der normalen Arbeitszeit

geleistet haben, auf schriftlichen Antrag hin in das Monatslohnverhältnis, wobei der Monatslohnvertrag das entsprechende durchschnittliche Pensum der betreffenden Mitarbeitenden nicht unterschreiten darf.

#### ***Art. 4 Friedenspflicht***

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

#### ***Art. 5 Anschlusserklärung***

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

#### ***Art. 6 Vollzugskostenbeitrag***

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags wird ein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Das Unternehmen übernimmt den Vollzugskostenbeitrag für seine Mitarbeitenden und bezahlt diesen jährlich als Pauschale an die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen aus. Die Gesamtpauschale wird für die ganze Vertragsdauer festgelegt und jährlich ausbezahlt.

#### ***Art. 7 Streitigkeiten aus dem GAV***

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

#### ***Art. 8 Schiedsgericht***

- 8.1 Das Schiedsgericht besteht aus 5 Mitgliedern und hat seinen Sitz im Kanton Basel-Stadt. Der Vorsitz wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Kommt keine einstimmige Wahl zustande, wird der Vorsitz von der zuständigen Gerichtsinstanz des Kantons Basel-Stadt bezeichnet. Im Übrigen sind die Arbeitgebenden- und die Arbeitnehmendenseite im Schiedsgericht paritätisch vertreten.
- 8.2 Das Verfahren vor dem Schiedsgericht richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19.12.2008.

8.3 Die Kosten aus dem Verfahren werden gemäss Kostenentscheid des Schiedsgerichts durch die Vertragsparteien getragen.

#### ***Art. 9 Paritätische Kommission***

9.1 Die Paritätische Kommission besteht aus 16 Mitgliedern, nämlich aus einer Achtervertretung des Unternehmens (inkl. Vorsitz) und je einer Zweiervertretung der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen. Die Leitung Human Resources des Unternehmens hat den Vorsitz; das Vizepräsidium wird jeweils für die Geltungsdauer dieses GAV von der Vertretung einer der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen geführt.

9.2 Die Paritätische Kommission tritt mindestens 2x pro Kalenderjahr ordentlich zusammen. Für ausgewählte Spezialthemen findet eine zusätzliche jährliche Sitzung statt. Weitere Sitzungen werden je nach Bedarf durchgeführt.

9.3 Die Vertragsparteien unterzeichnen gemeinsam einen Code of Conduct. Dieser Code of Conduct regelt und präzisiert die Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Paritätischen Kommission.

9.4 Die Vertragsparteien können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Durchführung dieses GAV sowie allgemeine für die Mitarbeitenden relevante Themen, insbesondere betreffend Arbeitszeit- und Lohnmodelle sowie Chancengleichheit und Gleichstellung, der Paritätischen Kommission unterbreiten. Zu diesem Zweck kann diese Subkommissionen bilden, z.B. zu den Themen Gleichstellung, Digitalisierung oder Gesundheitsschutz.

#### ***Art. 10 Mitbestimmung, Information***

10.1 Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene durch die Vertretung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Statuten des Unternehmens sowie nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993.

10.2 Die Mitarbeitenden werden über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge aktiv und rechtzeitig informiert.

#### ***Art. 11 Personalkommission***

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

- 11.2 Rechte und Pflichten, Wahl, Aufgaben und Kompetenzen der Personalkommissionen werden im jeweils geltenden Reglement Personalkommissionen (PEKO) geregelt, welches sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993 richtet und von den Vertragsparteien verhandelt und genehmigt wird. Die Ankündigung der Wahl wird mindestens 1 Monat im Voraus allen Mitarbeitenden aktiv kommuniziert.
- 11.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen fördern die in den Personalkommissionen wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dessen Mitarbeitenden.
- 11.4 Das Unternehmen unterstützt die Personalkommissionen in deren Tätigkeit, insbesondere stellt es die nötige Arbeitszeit zur Verfügung und bietet Weiterbildungsmöglichkeiten an. Für Aus- und Weiterbildungsmassnahmen der Personalkommissionen können die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen beigezogen werden.
- 11.5 Die Mitglieder der Personalkommissionen geniessen eine Vertrauensstellung, die zu einem Verhalten verpflichtet, das auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht.

## **Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

### **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### *Art. 12 Anstellung, Probezeit*

- 12.1 Als Zusatz zu diesem GAV wird ein individueller schriftlicher Arbeitsvertrag (digital nachweisbare Form ausreichend) abgeschlossen.
- 12.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.
- 12.3 Die Probezeit wird verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt (Art. 335b Abs. 3 OR).

#### *Art. 13 Anstellungsjahre*

- 13.1 Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des technischen Eintritts.
- 13.2 Als Anstellungsjahre gelten die in einem konsolidierten Unternehmen der Coop Genossenschaft bzw. der Coop-Gruppe Genossenschaft (inkl. CPV/CAP Pensionskasse Coop und Ausgleichskasse Coop) geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch mit oder ohne Erwerbstätigkeit bis zum Wiedereinstieg nicht länger als 24 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundbildung sowie zusammenhängender Beschäftigung im Stundenlohn und unbezahlten Urlaubs wird angerechnet.

13.3 Diese Bestimmungen finden in allen Fällen Anwendung, in denen Ansprüche von der Anstellungsdauer abhängen; dies gilt auch beim Festlegen der Kündigungsfristen. Bei einem Wiedereintritt nach einem Unterbruch ab 12 bis 24 Monaten kann sich das Unternehmen bei Übernahme einer neuen Funktion vorbehalten, eine Probezeit zu vereinbaren.

#### ***Art. 14 Kündigung***

14.1 Der Entscheid zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Managementstufen 0–4 in Verbindung mit der Abteilung Human Resources getroffen werden.

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

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

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

14.4 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen (digital nachweisbare Form ausreichend). Die Kündigung muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Vertragspartei eintreffen oder ihr übergeben werden. Eine mündliche Kündigung in Anwesenheit von Zeug:innen ist möglich und bedarf einer schriftlichen bzw. einer in digitaler Form nachweisbaren Bestätigung.

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

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

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

#### ***Art. 15 Kündigungsschutz***

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

- a) Art. 333/333a OR Betriebsübergang;
- b) Art. 335d–335g OR Massenentlassung;
- c) Art. 336–336b OR Missbräuchliche Kündigung;

- d) Art. 336c/336d OR
- e) Art. 337c OR

Kündigung zur Unzeit;  
Folgen bei ungerechtfertiger Kündigung.

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

#### ***Art. 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses***

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das für den ordentlichen Rentenbeginn der AHV massgebende Lebensalter vollenden, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wird. Auf schriftlichen Antrag hin kann Mitarbeitenden zugestanden werden, nach Vollendung des ordentlichen AHV-Referenzalters im Unternehmen weiterbeschäftigt zu werden. Ferner endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung ganz bzw. ändert sich im entsprechenden Umfang, wenn die Krankentaggeldleistungen gemäss Art. 49.1 bzw. die Unfalltaggeldleistungen gemäss Art. 55.2 erschöpft sind oder eine Teil- oder volle Invaliditätsrente zugesprochen wurde. Eine allfällige Schwangerschaft hat keinen Einfluss auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Auslauf der Kranken- bzw. Unfalltaggeldleistungen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor bzw. nach Erschöpfung der Krankentaggeldleistungen besteht das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung gemäss Art. 49.5. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor bzw. nach Erschöpfung der Unfalltaggeldleistungen kommt das Unfalltaggeld gemäss Art. 55.4 bzw. Art. 55.7 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.

#### **Allgemeine Rechte und Pflichten**

#### ***Art. 17 Vereinsfreiheit***

17.1 Die Vereinsfreiheit ist gewährleistet.

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

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

#### ***Art. 18 Ämter, Funktionen***

Die Ausübung öffentlicher Ämter und die Übernahme von Funktionen in anderen Unternehmen, Gewerkschaften, Berufsorganisationen und politischen Parteien sowie das Absolvieren militärischer Kaderschulen während der Arbeitszeit sind bei der

Abteilung Human Resources vorgängig zu melden und durch die vorgesetzte Person sowie bei öffentlichen Ämtern zusätzlich durch Human Resources bewilligen zu lassen. Das Ausmass und die Modalitäten der Freistellung sind schriftlich festzuhalten. Die Treuepflicht ist in jedem Fall einzuhalten.

#### ***Art. 19 Schutz der Persönlichkeit, Chancengleichheit***

- 19.1 Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, der Staats- oder Religionszugehörigkeit, des Alters sowie einer gesundheitlichen Einschränkung durch chronische Krankheit oder Behinderung ist unzulässig.
- 19.2 Das Unternehmen und die Mitarbeitenden wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.
- 19.3 Die Integration von ausländischen Mitarbeitenden soll unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
- 19.4 Die vertragsschliessenden Parteien fördern – unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht, Alter und Hierarchiestufe – aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit im Unternehmen. Das Unternehmen verfolgt bei der beruflichen Entwicklung insbesondere die folgenden Ziele:
  - a) Erleichterung des Zugangs aller voll- und teilzeitarbeitstätigen Mitarbeitenden zur beruflichen (Weiter-)Bildung und Weiterentwicklung;
  - b) Erleichterung der Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Teilzeitmitarbeitende;
  - c) Wiedereinstieg von Frauen nach Mutterschaft sowie des andern Elternteils nach einer Auszeit zur Betreuung von Kindern in die angestammte oder in eine neue Funktion.

#### ***Art. 20 Förderung***

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

## **Art. 21 Datenschutz**

21.1 Der Schutz der Privatsphäre und der persönlichen Daten der Mitarbeitenden hat für das Unternehmen höchste Priorität. Sämtliche Datenverarbeitungen erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Das Unternehmen ergreift die notwendigen Massnahmen, um persönliche Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und Zugriff zu schützen. Die Speicherung personenbezogener Daten wird auf das betriebliche Minimum beschränkt. Weitere Informationen zum Datenschutz im Arbeitsverhältnis sind in der jeweils aktuellen Datenschutzerklärung für Mitarbeitende sowie in der betrieblichen Regelung 105 zu finden. Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Auskunft, Berichtigung und Löschung ihrer personenbezogenen Daten, sofern dieses Recht nicht entsprechend beschränkt oder verweigert werden darf.

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

## **Art. 22 Coop Personalvergünstigungen**

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

## **Art. 23 Innerbetriebliche Differenzen**

Für die Bereinigung von Differenzen und Missständen können sich die Mitarbeitenden an ihre vorgesetzte Person wenden, bei entsprechender erfolgloser Besprechung an die nächsthöhere Stelle, an die Abteilung Human Resources oder an die interne Coop Sozialberatung. Die Mitglieder der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen können sich auch über ihre Organisationen an die Abteilung Human Resources wenden. Bestehen für Mitarbeitende Gründe, weshalb die Meldung nicht an die vorgesetzte Person oder an alternative interne Stellen erfolgen kann, so steht den Mitarbeitenden zusätzlich für die Meldung von bestimmten Verstössen die spezialisierte interne Meldestelle zur Verfügung. Die Vertraulichkeit wird gewahrt.

## **Art. 24 Treuepflicht, Sorgfaltspflicht, Haftung**

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

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

24.3 Die Gelder sind gewissenhaft zu verwalten.

## **Art. 25 Geheimhaltungspflicht**

- 25.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt speziell für die Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, Rezepturen, technologischen Abläufe und anderen betrieblichen Einzelheiten sowie für die Löhne, Qualifikationen und Angaben über Unfall- und Krankheitsverläufe.
- 25.2 Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Unternehmens erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

## **Art. 26 Betriebliche Weisungen**

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

## **Art. 27 Kontrollen**

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

## **Art. 28 Zuweisung anderer Arbeit, Versetzung**

- 28.1 Zur Sicherung geordneter Betriebsabläufe können die Mitarbeitenden im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses, soweit zumutbar, vorübergehend über den vereinbarten Aufgabenbereich hinaus für andere Arbeit eingesetzt oder an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Dabei müssen die Familienverhältnisse, die Gesundheit und die Erhaltung der beruflichen Qualifikation berücksichtigt werden. Die Kosten, welche in Ausübung der entsprechenden Funktion entstehen, werden gemäss dem jeweils geltenden Spesenreglement entschädigt. Insbesondere gilt die zusätzliche Mehrreisezeit als Arbeitszeit. Der Lohn bleibt unverändert.

28.2 Bei dauernder Zuweisung anderer Arbeit oder definitiver Versetzung wird der Lohn überprüft und nötigenfalls durch einen neuen Arbeitsvertrag den veränderten Verhältnissen angepasst.

#### *Art. 29 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*

29.1 Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz werden vom Unternehmen mit geeigneten Massnahmen gewährleistet.

29.2 Als Anlaufstelle u.a. zur Vermeidung von psychosozialen Risiken steht im Unternehmen für die Mitarbeitenden kostenlos und allgemein zugänglich die Coop Sozialberatung, welche nach den Grundsätzen des Berufskodex von avenir social (Professionelle Soziale Arbeit Schweiz) arbeitet, zur Verfügung. Die Anonymität der Mitarbeitenden, welche sich beraten lassen, ist gewährleistet.

29.3 Die Mitarbeitenden machen es sich zur Pflicht, auf die persönliche Reinlichkeit zu achten, den Arbeitsplatz sauber und in Ordnung zu halten sowie die Vorschriften zur Erhaltung und Kontrolle von Hygiene und Gesundheit zu befolgen.

29.4 Die Mitarbeitenden haben die Weisungen des Unternehmens betreffend Arbeitssicherheit zu befolgen, um eine Selbst- oder Drittgefährdung zu verhindern.

29.5 Das Erbringen der Arbeitsleistung unter dem Einfluss alkoholischer Getränke und anderer berauschender Mittel ist unzulässig.

29.6 In den Räumlichkeiten des Unternehmens gilt ein generelles Rauchverbot. Räume, in welchen das Rauchen gestattet ist, müssen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und sind gekennzeichnet.

#### *Art. 30 Empfang von Drittpersonen*

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

#### *Art. 31 Geschenke und Einladungen*

Der Umgang mit Geschenken und Einladungen ist in den internen Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung geregelt. In keinem Fall dürfen Geschenke und Einladungen:

- angenommen werden, wenn dadurch der Anschein der Befangenheit entstehen könnte;
- offeriert werden, um das Verhalten von Geschäftspartner:innen oder Amtsträger:innen im Interesse der Coop-Gruppe zu beeinflussen.

## **Art. 32 Nebentätigkeiten**

32.1 Nebentätigkeiten mit Erwerbscharakter sind an Human Resources zu melden und hierdurch sowie durch die vorgesetzte Person bewilligen zu lassen. Die Bewilligung setzt voraus, dass die gesetzlichen Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit und die Ruhezeit eingehalten werden sowie die Tätigkeit keinen Interessenkonflikt darstellt oder dieser aufgelöst wurde. Die Bewilligung setzt zudem voraus, dass die Nebentätigkeit keine Konkurrenzierung der Coop-Gruppe darstellt. Die Mitarbeitenden haben jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der Nebentätigkeit unaufgefordert und unverzüglich zu melden. Eine erteilte Bewilligung kann bei verändernden Umständen durch das Unternehmen widerrufen werden.

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

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

## **Art. 33 Übertragung immaterieller Güter**

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

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

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

Für urheberrechtlich geschützte Werke, welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten entwickelt haben, behält sich das Unternehmen die Geltendmachung eines zeitlich unbeschränkten und umfassenden Verwendungs- und Verwertungsrechts gegen eine angemessene Vergütung vor.

33.3 Unter Software sind dabei insbesondere die Gesamtheit und je einzelne Teile der Programme, Daten, Abläufe und Regeln sowie jegliche dazugehörende Dokumentation für die Nutzung eines Rechnersystems (wie Grossrechner, Arbeitsplatzgeräte und weitere Hardware) zu verstehen, welche bei der Entwicklung, der Wartung, der Installation oder in sonstigem Zusammenhang mit der betreffenden Software anfallen, unabhängig davon, auf welche Art und auf welchem Träger die Software festgehalten ist.

33.4 Analog zu Art. 80 Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte vom 9.10.1992 werden auch die Urheberrechte an Werken, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geschaffen worden sind, erfasst.

## **Arbeitszeit, Zuschläge**

### *Art. 34 Normale Arbeitszeit*

34.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte (Beschäftigungsgrad = 100%) im Durchschnitt 41 effektive Arbeitsstunden. Die Sonderregelungen für die Chauffeuren/Chauffeure bleiben vorbehalten; sie sind freiwillig und werden separat entschädigt.

34.2 Die wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel auf 5 Tage verteilt.

34.3 Beginn und Ende der Arbeitszeit müssen bei Tagesarbeit (inkl. Pausen und Mehrarbeit) in der Regel innerhalb von 12 Stunden liegen. Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als 12 Stunden ist dies mit den Mitarbeitenden abzusprechen. Zwingende gesetzliche Bestimmungen bleiben vorbehalten.

34.4 Die Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten gelten als Arbeitszeit. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Arbeitsplatz verlassen werden darf. In den Verkaufsstellen sind Pausen von mehr als 1½ Stunden mit den Mitarbeitenden abzusprechen.

34.5 Die Einsatzpläne sind spätestens 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten bekannt zu geben.

34.6 Die Mitarbeitenden mit Familienpflichten haben Anspruch auf sozialverträgliche Arbeitszeiten. Unter Familie werden alle Lebensgemeinschaften, unabhängig vom Zivilstand, verstanden.

### *Art. 35 Überstundenarbeit*

35.1 Es gilt jene Arbeit als Überstundenarbeit, die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird und von der vorgesetzten Person angeordnet wurde.

35.2 Die Überstundenarbeit wird angeordnet, wenn sie notwendig ist. Solche Mehrarbeit ist zu leisten, wenn sie nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zumutbar ist. Bei Schichtarbeit ist die Ansetzung von zusätzlichen Überstunden nach Möglichkeit zu vermeiden.

35.3 Grundsätzlich ist die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird von der vorgesetzten Person nach Absprache mit den Mitarbeitenden festgelegt. Ist der Ausgleich innerhalb von 4 Monaten nicht möglich, so wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25% in Geld entschädigt.

#### ***Art. 36 Schichtarbeit***

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

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

37.1 Für die Abendarbeit (20.00–23.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 20% in Geld ausgerichtet, sofern der Arbeitseinsatz erst nach 21.30 Uhr beendet wird. Für die Nacharbeit (23.00–6.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 35% in Geld ausgerichtet. Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nacharbeit werden 10% von diesen 35% in Form einer zu kompensierenden Zeitgutschrift ausgerichtet. Die Sonderregelungen für die Chauffeuren/Chauffeure bleiben vorbehalten; sie sind freiwillig und werden separat entschädigt.

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

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

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

#### ***Art. 38 Besondere Tätigkeiten***

Besondere Tätigkeiten werden gemäss Anhang (Zulagenreglement) entschädigt.

## **Art. 39 Sonderbestimmungen über Zuschläge**

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

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

## **Feiertage, Ferien, bezahlte Absenzen**

### **Art. 40 Feiertage**

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

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

40.2 Für die Mitarbeitenden ist die Feiertagsregelung ihres Arbeitsorts massgebend.

40.3 Für die Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich die wöchentliche Solarbeitszeit anteilmässig. Bei Verwaltungsmitarbeitenden (ohne Personaleinsatzplanung) gilt das hinterlegte Meldungsmuster, womit Feiertage, welche gemäss Meldungsmuster auf einen arbeitsfreien Tag fallen, weder vergütungsberechtigt noch kompensierbar sind.

### **Art. 41 Ferien**

41.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr:

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

Der höhere Anspruch wird vom Kalenderjahr an gewährt, in dem das entsprechende Altersjahr vollendet wird. Das Ferienguthaben wird systemtechnisch in Stunden ausgewiesen.

41.2 Nicht als Ferientage zählen:

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

41.3 Im Ein- und Austrittsjahr sowie bei unbezahltem Urlaub bemisst sich der Ferienanspruch nach den geleisteten Arbeitstagen. Bei Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich beim Bezug eines Ferientags die wöchentliche Sollzeit anteilmässig. Bei bezahlten Absenzen aller Art von insgesamt mehr als 3 Monaten pro Kalenderjahr (ohne Ferien) wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Absenzmonat um  $\frac{1}{12}$  gekürzt. Davon ausgenommen sind der Mutterschaftsurlaub nach Art. 329f OR, der Urlaub des andern Elternteils nach Art. 329g OR, der Urlaub im Falle des Todes der Mutter nach Art. 329g<sup>bis</sup> OR, der 14-wöchige Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR sowie der Adoptionsurlaub nach Art. 329j OR.

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

41.5 Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen und dürfen nur im Ausnahmefall über das 1. Drittel des folgenden Kalenderjahrs hinaus verschoben werden.

41.6 Das Abgelteln der Ferien durch eine Geldentschädigung ist unzulässig (Art. 329d Abs. 2 OR). Nur die Ferien, die vor Austritt nicht bezogen werden können, werden ausbezahlt. Die zu viel bezogenen Ferien werden mit dem Lohnguthaben verrechnet oder in Rechnung gestellt.

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

## **Art. 42 Bezahlte Absenzen**

42.1 Für die folgenden abschliessenden Familienangelegenheiten und Anlässe werden auf vorgängige Mitteilung hin bezahlte arbeitsfreie Tage (1 Arbeitstag entspricht  $\frac{1}{5}$  der vertraglich vereinbarten Solarbeitszeit) gewährt, welche in der Regel innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Anspruchs bezogen werden müssen:

a)	eigene Eheschliessung zuzüglich Coop-Geschenkkarte im Wert von	2 Tage, CHF 100.-;
b)	Eheschliessung eines Elternteils, eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes, von (Halb-)Geschwistern und Enkelkindern	1 Tag;
c)	Tod der Ehegattin / des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners und eigener Kinder und Pflegekinder im Sinne des Gesetzes	5 Tage;
d)	Tod eines (Pflege-/Stief-/Schwieger-)Elternteils und eines (Pflege-/Stief-)Elternteils der Lebenspartnerin / des Lebenspartners	3 Tage;
e)	Tod eines Grosselternteils, von Enkelkindern, einer Schwiegertochter / eines Schwiegersohns und einer Schwägerin / eines Schwagers, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners des eigenen Kindes bzw. eines (Halb-)Geschwisters	1 Tag;
f)	Tod von (Halb-)Geschwistern	2 Tage;
g)	Domizilwechsel innerhalb der Schweiz und im Ausland (Wechsel in möbliertes Zimmer ausgeschlossen)	1 Tag;
h)	Orientierungstag, Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag.

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

42.3 Den Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines eigenen Kindes oder eines Pflegekindes im Sinne des Gesetzes nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht, wird hierfür gestützt auf Art. 36 Abs. 3 und Abs. 4 Arbeitsgesetz (ArG) während höchstens 3 Tagen pro Krankheitsfall Urlaub bei vollem Lohnanspruch gemäss Art. 324a OR gewährt. Ab dem 2. Krankheitstag des Kindes ist ein Arztzeugnis vorzulegen. Im Übrigen gilt Art. 51.1.

42.4 Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n-16s EOG, weil ein eigenes Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so besteht ein Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen (Art. 329i OR). Das Unternehmen ergänzt die Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n-16s EOG im Sinne einer überobligatorischen Leistung auf 100% des ordentlichen Bruttolohns. Sind beide Elternteile Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 7 Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das 1. Taggeld bezogen wird. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Das Unternehmen ist über die Modalitäten des Bezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren. Die Mitarbeitenden haben ab dem 1. Tag ein ärztliches Zeugnis nachzureichen. Im Übrigen gilt Art. 51.1.

42.5 Der Urlaub für die kurzzeitige Betreuung von Angehörigen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und dessen Entschädigung richten sich nach Art. 329h OR. Die Dauer des Urlaubs beträgt max. 3 Tage pro Ereignis und pro Jahr max. 10 Tage.

Die Mitarbeitenden haben ab dem 1. Tag ein ärztliches Zeugnis über die gesundheitliche Beeinträchtigung der:des betreffenden Angehörigen nachzureichen. Im Übrigen gilt Art. 51.1.

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

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

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

42.7 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit wird gestützt auf Art. 329e OR, aber unabhängig von der dort festgelegten Altersgrenze, bis höchstens 1 Arbeitswoche pro Kalenderjahr sowie für Lernende bis höchstens 2 Wochen pro Kalenderjahr bezahlt, unter Verrechnung allfälliger Lohnersatzzahlungen Dritter.

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

## **Löhne, Familienzulagen, Treueprämien, Coop Child Care**

### **Art. 43 Löhne**

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

43.2 Die folgenden Referenzlöhne werden festgehalten (bezogen auf Ausbildungsgänge, die innerhalb des Unternehmens existieren, und nur bei tatsächlicher Ausübung einer entsprechenden Funktion; Stand vom 1.1.2026):

a) Ungelernte/Betriebsmitarbeitende	CHF 4'300.– Bruttomonatslohn;
b) zweijährige Grundbildung	CHF 4'400.– Bruttomonatslohn;
c) dreijährige Grundbildung	CHF 4'500.– Bruttomonatslohn;
d) vierjährige Grundbildung	CHF 4'700.– Bruttomonatslohn.

Beim jeweiligen Referenzlohn handelt es sich um einen Richtwert eines Bruttomonatslohns für eine:n 18-jährige:n, zu 100% arbeitsfähige:n und dem GAV unterstellte:n Mitarbeitende:n mit einem Vollzeitpensum (Anstellungsgrad 100%).

- 43.3 Das Unternehmen verpflichtet sich, für eine:n 18-jährige:n, zu 100% arbeitsfähige:n Mitarbeitende:n mit einem Vollzeitpensum einen monatlichen Mindestlohn von CHF 4'300.– brutto zu zahlen. Art. 43.2 b-d gilt, unabhängig vom Alter, für eine Absolventin / einen Absolventen mit der entsprechenden Ausbildung im Unternehmen oder ausserhalb des Unternehmens im Detailhandel bzw. im kaufmännischen Bereich.
- 43.4 Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.
- 43.5 Über die Lohnanpassungen wird unter Berücksichtigung der Ertragslage des Unternehmens, der allgemeinen Wirtschaftslage und der allgemeinen Lohnentwicklung jährlich verhandelt. Die Lohnrunde umfasst ebenfalls alle Mitarbeitenden im Stundenlohn.
- 43.6 Für die Mitarbeitenden, die am 31.12. in gekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, entfällt jegliche Lohnerhöhung.
- 43.7 Die Löhne der Lernenden werden im Kompetenz-Center Talentmanagement diskutiert und durch die GL genehmigt. Sie werden periodisch angepasst.
- 43.8 Bei nachgewiesener Unterstützungspflicht wird im Todesfall den Hinterlassenen (der Ehegattin / dem Ehegatten, bei Vorversterben der Ehegattin / des Ehegatten den minderjährigen oder noch in Ausbildung stehenden erwachsenen Kindern unter 25 Jahren der:des verstorbenen Mitarbeitenden oder der:dem im gleichen Haushalt lebenden Lebenspartner:in) gestützt auf Art. 338 Abs. 2 OR für den gesamten Todesmonat sowie für weitere 3 Monate der Lohn ausgerichtet. Die Lohnzahlung erfolgt unabhängig von den Leistungen Dritter.

#### *Art. 44 Lohnauszahlung, Abtretungsverbot*

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

## *Art. 45 13. Monatslohn*

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

## *Art. 46 Familienzulagen*

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

## *Art. 47 Treueprämien*

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

a) beim Vollenden des 5. Anstellungsjahrs	CHF 500.– in Form einer Coop-Geschenkkarte für die Vollzeitmitarbeitenden und die Teilzeitmitarbeitenden mit mindestens einem 50%-Pensum; CHF 200.– in Form einer Coop-Geschenkkarte für die Teilzeitmitarbeitenden mit weniger als einem 50%-Pensum;
b) beim Vollenden des 10. Anstellungsjahrs	$\frac{1}{3}$ des ordentlichen Monatslohns oder $7\frac{1}{2}$ Arbeitstage Ferien;
c) beim Vollenden des 15. Anstellungsjahrs	$\frac{1}{2}$ des ordentlichen Monatslohns oder 11 Arbeitstage Ferien;
d) beim Vollenden des 20. Anstellungsjahrs und alle weiteren 5 Jahre	1 ordentlicher Monatslohn oder 22 Arbeitstage Ferien.

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

## *Art. 48 Coop Child Care*

48.1 Elternteile, die einer regelmässigen Erwerbstätigkeit nachgehen und mit mindestens einem betreuungsbedürftigen Kind im gleichen Haushalt leben, haben Anspruch auf finanzielle Unterstützung für die externe Kinderbetreuung («Coop Child Care»), sofern:

- a) sie seit mindestens 12 Monaten beim Unternehmen beschäftigt sind;
- b) sie in einem Voll- oder Teilzeitpensum von mindestens 50% beschäftigt sind (bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist das durchschnittliche Pensum während der letzten 12 Monate massgeblich);
- c) sie in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen;
- d) sie bei einem Vollzeitpensum einen Bruttonomatslohn von maximal CHF 5'300.– erzielen (bei Teilzeitbeschäftigung gilt der hypothetische Vollzeitlohn als Referenzwert);
- e) sie keinen unselbstständigen oder selbstständigen Nebenerwerb erzielen oder über erhebliches flüssiges Vermögen (Erbschaften, Gewinne etc.) verfügen;
- f) die externe Kinderbetreuung durch eine offizielle Kinderbetreuungseinrichtung (Kindertagesstätte, amtlich registrierte Tagesfamilie, Tagesstruktur) in der Schweiz erfolgt.

Sind bei einer/einem Mitarbeitenden die Kriterien von lit. a–f erfüllt, prüft die Coop Sozialberatung für die Bewilligung der finanziellen Unterstützung zusätzlich das massgebende Haushaltseinkommen (inkl. allfälliger Alimentenzahlungen, Renten, etc.) sowie die Haushaltsausgaben nach den Vorgaben gemäss internem Reglement.

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

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

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

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

48.6 Werden die Einkommens- oder Lebensverhältnisse durch den:die Antragsteller:in unrichtig oder unvollständig dargelegt oder werden Änderungen derselben nicht zeitnah gemeldet, so können zu Unrecht bezogene Leistungen zurückgefordert und innerhalb der gesetzlichen Schranken mit dem Lohn verrechnet werden.

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

Im Fall eines fehlenden Anspruchs gegenüber den Taggeldversicherungen gemäss Art. 49 bzw. Art. 55 sowie bei Krankheiten, die bei Eintritt oder bei Versicherungsbeginn bestehen und eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR (Basler Skala). Das allfällig anwendbare Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeldversicherungen hat gegenüber dieser Regelung Vorrang. Das Unternehmen haftet nicht für allfällig ausbleibende Versicherungsleistungen, welche über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR hinausgehen. Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die jeweils geltenden versicherungsrechtlichen Verpflichtungen (v.a. Mitwirkungspflichten) zu beachten und zu befolgen. Bei Verletzung der Mitwirkungspflichten gegenüber den Taggeldversicherungen lebt die gesetzliche Lohnfortzahlung des Unternehmens nicht auf.

### **A) Krankheit**

#### ***Art. 49 Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung***

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

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

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

49.2 Die Leistungen werden pro Krankheitsfall ausgerichtet. Tritt während eines Krankheitsfalls ein zusätzlicher Krankheitsfall ein, werden die anspruchsberechtigten Tage des 1. Krankheitsfalls an die Leistungsdauer des zusätzlichen Krankheitsfalls angerechnet.

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

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

49.5 Die Zugehörigkeit zur kollektiven Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Lohnfortzahlung für laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, wird bis maximal zur Leistungerschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet, wobei bei eingetretenen Krankheiten nach erfolgter Kündigung die Krankentaggelder nach Austritt aus dem Unternehmen auf die Höhe der

Arbeitslosenentschädigung reduziert werden. Nach Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen besteht ein Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung gemäss dem Merkblatt «Übertritt in die Einzelversicherung». Die Einzelversicherung gilt nur für neue Krankheiten.

- 49.6 Kuraufenthalte gelten nur dann als Krankheitsabsenz, wenn eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.
- 49.7 Im Übrigen gelten die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die kollektive Taggeldversicherung gemäss dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag vom 2.4.1908. Diese werden den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und sind auf dem Content Portal einsehbar.

#### ***Art. 50 Erkrankung im Ausland***

Bei Erkrankung in einem anderen als dem Wohnsitzland wird die Absenz nur bei einer Akuterkrankung (nicht wissentlich vorbestehendem Leiden oder unvorhersehbarer Verschlechterung eines vorbestehenden Leidens) anerkannt und wenn diese der vorgesetzten Person unverzüglich mitgeteilt sowie ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.

#### ***Art. 51 Meldepflicht, Arbeitsunfähigkeitszeugnis, Arztbesuche***

- 51.1 Die vorgesetzte Person ist im Krankheitsfall umgehend – spätestens jedoch vor dem geplanten Arbeitsbeginn – und grundsätzlich persönlich zu verständigen.
- 51.2 Für Krankheitsabsenzen, die länger als 3 Arbeitstage dauern, ist der vorgesetzten Person oder der Abteilung Human Resources innerhalb von 1 Woche ab Krankheitsbeginn ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorzulegen. Auf Verlangen des Unternehmens ist auch für die Krankheitsabsenzen, die weniger als 4 Arbeitstage dauern, ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen. Bei Krankheitsabsenzen, die mehr als 1 Monat dauern, ist jeden Monat ein neues ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen.
- 51.3 Das Unternehmen behält sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die:der Mitarbeitende verpflichtet sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die Vertrauensärztin/den Vertrauensarzt zuzulassen.
- 51.4 Die Arztbesuche sind nach Möglichkeit in die Freizeit oder in die Randzeiten zu legen.
- 51.5 Für die nicht nachgewiesenen Krankheitsabsenzen (in der Regel ab 4 Arbeitstagen) besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung/Krankentaggeldleistungen; sie werden wie unentschuldigte Absenzen behandelt.
- 51.6 Mitarbeitende, die infolge Krankheit ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind und während dieser Zeit Ferien beziehen möchten, sind verpflichtet, das Unternehmen

vorab darüber zu informieren. Der Ferienbezug darf den Heilungsprozess keinesfalls beeinträchtigen. Das Unternehmen kann eine ärztliche Bestätigung der Ferienfähigkeit einverlangen. In diesem Fall wird der Ferienbezug voll angerechnet. Ausgenommen davon sind Erholungssurlaube, für die eine Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung besteht.

**B) Schwangerschaft, Mutterschaft, Urlaub des andern Elternteils (ehem. Vaterschaftsurlaub), Adoption**

**Art. 52 Schwangerschaft**

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

**Art. 53 Mutterschaftentschädigung, Urlaub des andern Elternteils (ehem. Vaterschaftsurlaub), Adoption**

53.1 Bei Mutterschaft wird die Mutterschaftentschädigung ab dem Zeitpunkt der Niederkunft während 18 Wochen durch das Unternehmen auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt.

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

53.2 Muss das Kind direkt nach der Geburt nachweisbar für mindestens 2 Wochen in Spitalaufenthalt bleiben und plant die Mitarbeitende, nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen, kann nach Art. 16c Abs. 3 Erwerbseratzgesetz (EOG) und Art. 329f Abs. 2 OR der gemäss Art. 53.1 hier vor gewährte Mutterschaftsurlaub auf Antrag der Mitarbeitenden bis zur Heimkehr oder bis zum Tod des Kindes, max. jedoch um 8 Wochen, verlängert werden. Das Unternehmen ergänzt während der Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, max. für 8 Wochen, die Mutterschaftentschädigung gemäss Art. 324a OR auf 100% des ordentlichen Bruttolohns.

53.3 Nimmt die Mitarbeitende vor Ablauf der 18 Wochen die Arbeit wieder auf, verliert sie den Anspruch auf die verbleibende Mutterschaftentschädigung und die ergänzenden Lohnleistungen des Unternehmens.

53.4 Es ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens, dass frühzeitig mit schwangeren Mitarbeiterinnen eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses nach dem Mutterschaftsurlaub getroffen wird. Das Unternehmen ist bestrebt, die Frauen, welche nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nach Möglichkeit wieder in das Unternehmen zu integrieren.

53.5 Das Unternehmen ergänzt bei Urlaub des andern Elternteils (ehem. Vaterschaftsurlaub) die gesetzliche Entschädigung während 20 Tagen auf 100% des ordentlichen Bruttolohns. Die Urlaubstage können zusammenhängend oder in Form einzelner Tage innerhalb eines Jahres seit Geburt des Kindes bezogen werden, wobei die ersten 10 Tage innerhalb von 6 Monaten seit Geburt des Kindes bezogen werden müssen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Familie und diejenigen des Unternehmens bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

Zusätzlich besteht ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub von 2 Wochen. Dieser Anspruch gilt nur im 1. Jahr nach der Geburt des Kindes.

53.6 Mitarbeitende haben bei Adoption eines minderjährigen Kindes Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von 20 Tagen zu 100% Lohn. Die Erwerbsausfallentschädigung der EO fällt dem Unternehmen zu. Der Urlaub kann innerhalb eines Jahres seit Adoption zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden.

Zusätzlich besteht ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub von 2 Wochen. Dieser Anspruch gilt nur im 1. Jahr nach Adoption des Kindes.

53.7 Die Ansprüche gemäss Art. 53.5 und 53.6 gelten pro (Geburts-)Ereignis beziehungsweise pro Adoption, unabhängig von der Anzahl dabei geborener beziehungsweise adoptierter Kinder.

Neben den Urlaubstagen nach Art. 53.5 und Art. 53.6 haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Coop-Geschenkkarte im Wert von CHF 100.–.

53.8 Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil gemäss Art. 329g<sup>bis</sup> Abs. 1 OR Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen; dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden. Der andere Elternteil hat gemäss Art. 329g<sup>bis</sup> Abs. 2 OR Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach Art. 329f Abs. 2 OR verlängert sich der Urlaub gemäss Art. 329g<sup>bis</sup> Abs. 1 OR um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um 8 Wochen.

Im Falle des Todes des andern Elternteils während der ersten 6 Monate nach Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin gemäss Art. 329f Abs. 3 OR Anspruch auf 2 Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innerhalb einer Rahmenfrist von 6 Monaten ab dem Tag nach dem Tod des andern Elternteils wochen- oder tageweise beziehen.

Das Unternehmen ergänzt die Erwerbsausfallentschädigung der EO auf 100% des ordentlichen Bruttolohns.

53.9 Die kantonalen Vorschriften zu Mutterschaft, Urlaub des andern Elternteils und Adoption bleiben vorbehalten.

## C) Unfall

### Art. 54 Versicherungsdeckung

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

### Art. 55 Leistungen

- 55.1 Bei Heilbehandlungen sind die gesetzlichen Leistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 versichert. Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen eines Kollektivvertrags des Unternehmens auf eigene Kosten eine Zusatzversicherung für die stationäre Behandlung in der privaten Abteilung abzuschliessen.
- 55.2 Bei unfallbedingter voller Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen wie folgt ergänzt:
  - a) während der Probezeit 1 Monat auf 90% des ordentlichen Bruttolohns;
  - b) nach der Probezeit 2 Jahre auf 90% des ordentlichen Bruttolohns.Der ordentliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Grundlohn zuzüglich des 13. Monatslohnanteils sowie die regelmässig wiederkehrenden Zulagen.
- 55.3 Bei unfallbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld der Unfallversicherung nach der Höhe der Arbeitsunfähigkeit während der Zeitdauer gemäss Art. 55.2 ebenfalls auf die dort genannten Prozentsätze ergänzt.
- 55.4 Dauert die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als die Zeitdauer gemäss Art. 55.2, so kommt nach deren Ablauf das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.
- 55.5 Werden die Versicherungsleistungen wegen Selbst- oder Mitverschulden gekürzt, so reduziert sich die Ergänzungszahlung zum gleichen Prozentsatz.
- 55.6 Bei Teilinvalidität wird der Lohn bzw. die Ergänzungszahlung nach dem Grad der Arbeitsfähigkeit neu festgelegt.
- 55.7 Bei Austritt der Mitarbeitenden aus dem Unternehmen bei bestehender Arbeitsunfähigkeit kommt nur das Unfalltaggeld gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 direkt durch die Unfallversicherung zur Auszahlung.
- 55.8 Im Übrigen gelten die Art. 50 und 51 analog.

## **Rückforderungs- und Verrechnungsrecht**

### **Art. 56 Anspruch des Unternehmens**

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

### **Art. 57 Meldepflicht der Mitarbeitenden**

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

## **Obligatorische und andere Dienste**

### **Art. 58 Lohnzahlung**

58.1 Übersteigt die Erwerbsausfallentschädigung die in Art. 58.2 und 58.3 erwähnten Ansätze, wird den Mitarbeitenden die volle Erwerbsausfallentschädigung ohne ergänzende Lohnleistungen des Unternehmens ausgerichtet; erreicht sie die erwähnten Ansätze nicht, wird sie durch das Unternehmen bis zur Erreichung der erwähnten Ansätze ergänzt.

58.2 Den Mitarbeitenden, die in Friedenszeiten schweizerischen obligatorischen Militärdienst (Wiederholungskurs, Zivilschutzdienst etc.) oder andere obligatorische erwerbsersatzpflichtige Dienste leisten, wird die Erwerbsausfallentschädigung auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt. Den Mitarbeitenden, die Zivildienst leisten, der mit der Erwerbsausfallentschädigung entschädigt wird, wird diese für höchstens 4 Wochen pro Kalenderjahr auf 100% des ordentlichen Bruttolohns ergänzt.

58.3 Während der Rekruten-, der Unteroffiziers-, der Feldweibel-, der Fourier- und der Offiziersschule sowie während weiterer Dienste, die mit dem Rekrutenschulungs-Ansatz entschädigt werden, während des Abverdienens der entsprechenden Grade sowie während der Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung anstelle von Militärdienst erhalten die Mitarbeitenden ohne Unterstützungspflicht, unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung, 80% des ordentlichen Bruttolohns. Die verheirateten Mitarbeitenden bzw. die Mitarbeitenden in eingetragener Partnerschaft sowie die Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht (familienzulagenberechtigte Kinder im gleichen Haushalt lebend) erhalten, unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung, 100% des ordentlichen Bruttolohns, sofern im Anschluss an diese Dienste das Arbeitsverhältnis noch während mindestens 12 Monaten fortgesetzt wird; bei vorzeitigem Austritt ist für jeden fehlenden Monat  $\frac{1}{12}$  des Lohnzuschusses zurückzubezahlen.

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

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

#### ***Art. 59 Meldepflicht der Mitarbeitenden***

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

#### **Pensionierung**

#### ***Art. 60 Pensionskasse***

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

Im Schadenfall werden Erhöhungen des Grundlohnes auch während des Kalenderjahres eingekauft. In diesen Fällen werden Erhöhungsgutschriften maximal auf jenem Teil der Lohnerhöhungen erhoben, welcher der letzten in Prozenten

definierten durchschnittlichen Lohnsummenerhöhung des Unternehmens vor Eintritt des Schadenfalls entspricht.

Die Erhöhungsgutschriften werden zu  $\frac{1}{3}$  durch die Mitarbeitenden und zu  $\frac{2}{3}$  durch das Unternehmen finanziert.

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

60.5 Im Übrigen ist das jeweils geltende Versicherungsreglement der CPV/CAP Pensionskasse Coop massgebend, welches den Mitarbeitenden zugänglich gemacht wird und auf dem Content Portal einsehbar ist.

#### ***Art. 61 Vorzeitige Alterspensionierung***

Das Unternehmen bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspensionierung. Diese richtet sich nach dem jeweils geltenden Reglement Vorzeitige Alterspensionierung (VAP) der CPV/CAP Pensionskasse Coop.

## **Schlussbestimmungen**

#### ***Art. 62 Arbeitsvertragliche Einzelstreitigkeiten***

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

#### ***Art. 63 Sozialplan***

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

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

#### ***Art. 64 Inkrafttreten und Kündigung des GAV***

64.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2026 in Kraft, ersetzt den GAV vom 1.1.2022 und gilt bis zum 31.12.2030. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.

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

#### ***Art. 65 Zurverfügungstellung des GAV***

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

#### ***Art. 66 Bestandteile des GAV***

Die folgenden Dokumente sind Bestandteile dieses GAV:

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

Basel, im Oktober 2025

### **Coop Genossenschaft**

Philip Wyss  
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Luc Pillard  
Leiter Human Resources Coop

### **Kaufmännischer Verband Schweiz**

Sascha M. Burkhalter  
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Michel Lang  
Abteilungsleiter Sozialpartnerschaft

Hannes Elmer  
Fachverantwortlicher Sozialpartnerschaft

### **Syna – die Gewerkschaft**

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

Nora Picchi  
Leiterin Vertragspolitik  
Mitglied der Geschäftsleitung

Gian Luca D'Ettorre  
Präsident

Cornelia Bickert  
Branchenleiterin

Xavier Daniel  
Kantonaler Sekretär

### **Unia**

Vania Alleva  
Präsidentin

Véronique Polito  
Vizepräsidentin

Anne Rubin  
Mitglied der Sektorleitung Tertiär

Leena Schmitter  
Mitglied der Sektorleitung Tertiär

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

Markus Beer  
Präsident

Robert Zimmermann  
Vizepräsident

# Anhang

## Zulagenreglement

gültig ab 1. Januar 2026

### 1. Zulagen

1.1	<i>Lohnzuschlag für die Überstundenarbeit</i> (sofern Zeitausgleich innerhalb von 4 Monaten nicht möglich)	25%
1.2	<i>Lohnzuschlag für die Abendarbeit</i> (20.00–23.00 Uhr) (sofern Arbeitseinsatz nach 21.30 Uhr beendet)	20%
	<i>Lohnzuschlag für die vorübergehende Nachtarbeit</i> (23.00–6.00 Uhr) (bis 24 Nächte pro Kalenderjahr)	35%
	<i>Zuschläge für die dauernde oder die regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit</i> (23.00–6.00 Uhr) (ab 25 Nächten pro Kalenderjahr)	
	Lohnzuschlag	25%
	Zeitzuschlag (zusätzlich)	10%
1.3	<i>Lohnzuschlag für die vorübergehende Sonn- und Feiertagsarbeit</i> (Sonntag: Sonntag, 0.00 Uhr – Sonntag, 24.00 Uhr) (bis 6 Sonn- oder Feiertage pro Kalenderjahr)	75%
	davon als Zeitzuschlag möglich	25%
	<i>Lohn- oder Zeitzuschlag für die dauernde oder die regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit</i> (Sonntag: Sonntag, 0.00 Uhr – Sonntag, 24.00 Uhr) (ab 7 Sonn- oder Feiertagen pro Kalenderjahr)	50%
1.4	<i>Pikettdienstzulagen</i>	
a)	Pauschalzulagen für die Pikettbereitschaft:	
	Pikett halber Tag (12 Stunden)	CHF 25.–
	Pikett-Tag (24 Stunden)	CHF 50.–
	Pikett am Samstag	CHF 100.–
	Pikett am Sonntag und an den Feiertagen	CHF 123.–
	Pikett am Wochenende (Samstag/Sonntag)	CHF 220.–
	Pikett-Woche (Montag–Freitag)	CHF 250.–
	Pikett-Woche (Montag–Montag, inkl. Wochenende)	CHF 470.–*
	* Gilt auch, falls ein Feiertag in die Pikett-Woche fällt	

- b) Der Pikettdiensteinsatz wird nebst dem Lohn mit dem Überstunden- bzw. Abend-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagszuschlag entschädigt. Die Gutschrift erfolgt für die Zeit ab der Aufforderung zum Pikettdiensteinsatz (Telefonanruf) bis zur Rückkehr an das Domizil bzw. den Arbeitsort, längstens aber bis zum normalen Arbeitsbeginn.
- c) Die Abrechnung erfolgt monatlich; die Auszahlung mit dem darauffolgenden Lohn.

**1.5 *Tiefkühlzulage in der Logistik***

für die ständige Arbeit in Tiefkühlräumen pro Monat (x12) CHF 500.–

**1.6 *Funktionszulage***

Für besondere Tätigkeiten können bestimmte Zulagen bezahlt werden.

**1.7 *Berufsbekleidung***

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

**1.8 *Springer:innen / Ablöser:innen (Metzgerei)***

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

**1.9 *Abendverkauf***

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

**1.10 *Teilzeitarbeitsverhältnisse***

Bei den Teilzeitarbeitsverhältnissen besteht in den Ansätzen gemäss Art. 1.5, 1.6, 1.8 a) und 1.9 ein anteilmässiger Anspruch.

**2. *Schlussbestimmungen***

Dieses Reglement tritt am 1.1.2026 in Kraft, ersetzt das Reglement vom 1.1.2022 und gilt bis zum 31.12.2030. Wird es nicht 6 Monate vor Ablauf vom Unternehmen oder gemeinsam von den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen gekündigt, so verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um 1 Jahr.



