



# **Stundenlohnreglement Coop Genossenschaft**

gültig ab 1. Januar 2026



## Inhaltsverzeichnis

### Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Persönlicher Geltungsbereich	5
--------	------------------------------	---

### Arbeitsvertragliche Bestimmungen

#### Kündigung

Art. 2	Kündigung	5
--------	-----------	---

#### Arbeitszeit

Art. 3	Normale Arbeitszeit	5
--------	---------------------	---

#### Feiertage, Ferien, bezahlte Absenzen

Art. 4	Feiertage	6
--------	-----------	---

Art. 5	Ferien	6
--------	--------	---

Art. 6	Bezahlte Absenzen	6
--------	-------------------	---

#### Lohn

Art. 7	Lohn	6
--------	------	---

### Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

#### A) Krankheit

Art. 8	Lohnfortzahlung durch die Krankentaggeldversicherung	7
--------	--	---

#### B) Unfall

Art. 9	Leistungen	8
--------	------------	---

#### Pensionierung

Art. 10	Pensionskasse	8
---------	---------------	---

Art. 11	Abgangentschädigung	9
---------	---------------------	---

### Schlussbestimmungen

Art. 12	Inkrafttreten und Kündigung des Reglements	9
---------	--	---

Art. 13	Zurverfügungstellung des Reglements	9
---------	-------------------------------------	---



## **Urtext**

Dieses Reglement wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache zur Verfügung gestellt. 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 denjenigen 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 schriftlichen Antrag der:des Mitarbeitenden hin in das Monatslohnverhältnis, wobei der Monatslohnvertrag das entsprechende durchschnittliche Pensum der:des betreffenden Mitarbeitenden nicht unterschreiten darf.

# 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 Abteilung Human Resources 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, bezahlte Absenzen**

### **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 Bezahlte Absenzen**

Die wegen der bezahlten Absenzen gemäss Art. 42.1 GAV ausfallende Arbeitszeit wird mit einem Lohnzuschlag von 0,14% abgegolten.

## **Lohn**

### **Art. 7 Lohn**

#### **7.1 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  $\frac{1}{12}$  der während des Kalenderjahrs ausbezahlten Bruttolöhne (Grundlohn, Ferien-, Feiertagszuschlag und Zuschlag für bezahlte Absenzen).

#### **7.2 Lohnzahlungstermine**

Gearbeitete Stunden und allfällige Zulagen bei Mitarbeitenden im Stundenlohn werden zweimal pro Monat abgerechnet und bargeldlos überwiesen:

- 1. Halbperiode vom 1. bis 15. des Monats mit der 1. Lohnzahlung am 25. des Monats;
- 2. Halbperiode vom 16. bis 31. des Monats mit der 2. Lohnzahlung am 10. des Folgemonats.

#### **7.3 Basis Bruttomonatslohn**

Der ordentliche monatliche Bruttolohn beinhaltet den vertraglich vereinbarten Bruttolohn (Grundlohn, Ferien-, Feiertagszuschlag und Zuschlag für bezahlte Absenzen) zuzüglich des 13. Monatslohnanteils. Er bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten vollständig abgerechneten 12 Monate.

## **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 Krankentaggeld-versicherung bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab dem 3. Absenztag 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 Die Leistungen werden pro Krankheitsfall ausgerichtet. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Schwangerschaftsbeschwerden ist innerhalb von 5 Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Krankentaggeldversicherung durch die Mitarbeitenden grundsätzlich persönlich zu verständigen. Diese sendet den Mitarbeitenden eine Taggeldkarte (vgl. Merkblatt «Krankentaggeldversicherung für Mitarbeitende im Stundenlohn»), welche durch die behandelnde Ärztin / den behandelnden Arzt auszufüllen und durch die Mitarbeitenden umgehend der vorgesetzten Person abzugeben ist, damit die Krankentaggeldauszahlung erfolgen kann. Tritt während eines Krankheitsfalls ein zusätzlicher Krankheitsfall ein, werden die anspruchsberechtigten Tage des 1. Krankheitsfalls an die Leistungsdauer des zusätzlichen Krankheitsfalls angerechnet.
- 8.4 Bei krankheitsbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld nach der Höhe der Arbeitsunfähigkeit ebenfalls während der Zeitspanne gemäss Art. 8.2 ausgerichtet.
- 8.5 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden auf dem AHV-pflichtigen Lohn erhoben und je hälftig durch die Mitarbeitenden und durch das Unternehmen finanziert.
- 8.6 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 maximal bis zur Leistungser schöpfung weiterhin von der Krankentaggeld-versicherung ausgerichtet, wobei bei eingetretenen Krankheiten nach erfolgter Kündigung die Krankentaggelder nach Austritt aus dem Unternehmen auf die Höhe der Arbeitsloseneinschädigung 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.

- 8.7 Die Kuraufenthalte gelten nur dann als Krankheitsabsenz, wenn eine volle Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.
- 8.8 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.

## **B) Unfall**

Vgl. insbesondere auch die Art. 54/55.1 GAV

### **Art. 9 Leistungen**

- 9.1 Bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit wird während der Dauer des Arbeitsverhältnisses das Taggeld der Unfallversicherung ab dem 1. Absenntag 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.

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

- 9.2 Bei Unfall mit oder ohne Arbeitsunfähigkeit sind umgehend die vorgesetzte Person und die Abteilung Human Resources 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  $\frac{1}{3}$  durch die Mitarbeitenden und zu  $\frac{2}{3}$  durch das Unternehmen finanziert.
- 10.3 Im Übrigen ist das jeweils geltende Versicherungsreglement der CPV/CAP Pensionskasse Coop massgebend, welches den Mitarbeitenden ausgehändigt wird und auf dem Content Portal einsehbar ist.

### *Art. 11 Abgangentschädigung*

- 11.1 Den Mitarbeitenden mit mindestens 50 Altersjahren und 20 Anstellungsjahren wird beim Austritt eine Abgangentschädigung gemäss Art. 339c OR ausgerichtet. Diese wird in der Höhe eines zweifachen Monatslohns ausbezahlt. Die vom Unternehmen geleisteten Beiträge an die Pensionskasse (Spar- und Risikobeuräge) 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 1.1.2026 in Kraft, ersetzt das Stundenlohnreglement 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.

### *Art. 13 Zurverfügungstellung des Reglements*

Dieses Reglement wird allen Mitarbeitenden, die ihm unterstehen, zugänglich gemacht.

