



# **Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft**

gültig ab 1. Januar 2018

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

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 vertragschliessenden 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. 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 Viertels-, halbe, Dreiviertels- oder volle Invaliditätsrente zugesprochen wurde. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor 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 vertragschliessenden 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 Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmendenorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen.

#### *Art. 18 Ämter, Funktionen*

Für die Ausübung öffentlicher Ämter und die Übernahme von Funktionen in anderen Unternehmen, Gewerkschaften, Berufsorganisationen und politischen Parteien sowie

das Absolvieren militärischer Kadernschulen während der Arbeitszeit ist die Einwilligung der Direktion in Absprache mit der Personalabteilung einzuholen. Das Ausmass und die Modalitäten der Freistellung sind schriftlich festzuhalten. Die Treuepflicht ist in jedem Fall einzuhalten.

#### *Art. 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 auf Grund des Geschlechts, 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 berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden wird nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995 gefördert. Dabei werden u.a. die folgenden Ziele verfolgt:
- a) Erleichterung des Zugangs aller Mitarbeitenden zur beruflichen Bildung;
  - b) Förderung der beruflichen Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden.

#### *Art. 20 Förderung*

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