

Arbeitsreglement Freizeit

Migros Ostschweiz
Säntispark Freizeitanlage

Inhaltsverzeichnis

1. Teil: Zweck und Geltungsbereich **3**

Art. 1	Zweck	3
Art. 2	Geltungsbereich	3
Art. 3	Verhältnis zu anderen Arbeitsbedingungen in den Migros-Genossenschaften	3

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen **4**

Art. 4	Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
Art. 5	Funktionsbereich	4
Art. 6	Arbeitsort	4
Art. 7	Lohnfestsetzung und Lohnzuschläge	4
Art. 8	Personalentwicklung	5
Art. 9	Treuepflicht	6
Art. 10	Konkurrenzierende Tätigkeit / Konventionalstrafe	6
Art. 11	Sorgfaltspflicht	6

3. Teil: Arbeitszeit und Ferien **7**

Art. 12	Arbeitszeit	7
Art. 13	Mehr- und Minderarbeit	8
Art. 14	Arbeitseinsatz	9
Art. 15	Arbeitszeitrahmen	9
Art. 16	Freier Halbttag	10
Art. 17	Ersatzruhe für Feiertagsarbeit	10
Art. 18	Ausgleichsarbeit	10
Art. 19	Ferien	10

4. Teil: Besondere Arbeitszeitformen **11**

Art. 20	Anwendbare Bestimmungen	11
	Richtarbeitszeit	11
Art. 21	Grundsätze	11
Art. 22	Festlegung und Anpassung der Richtarbeitszeit	11
Art. 23	Überstundenarbeit bei Richtarbeitszeit	12
Art. 24	Verhinderung an der Arbeitsleistung während der Abrechnungs- und Referenzperiode	13
	Richtarbeitszeit mit Stundenlohn	13
Art. 25	Grundsätze	13
Art. 26	Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während der Abrechnungs- und Referenzperiode	14
	Richtarbeitszeit mit Monatslohn	14
Art. 27	Grundsätze	14
Art. 28	Arbeitszeit- und Lohnausgleich	15
Art. 29	Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
	Flexible Teilzeitbeschäftigung	16
Art. 30	Umfang der Arbeitsleistung	16
Art. 31	Entlöhnung	16
	Aushilfsarbeit auf Abruf	17
Art. 32	Grundsätze	17
Art. 33	Rahmenvertrag	17
Art. 34	Einsatzvertrag	18

5. Teil: Schlussbestimmungen **19**

Art. 35	Anpassung und Abänderung der Anstellungsbedingungen	19
Art. 36	Inkraftsetzung	19

Gültig ab 1. Januar 2019

Zweck und Geltungsbereich Allgemeine Bestimmungen

1. Teil: Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

1. Das Arbeitsreglement legt für die Mitarbeitenden in den Freizeitanlagen der Migros-Genossenschaften die gemeinsamen Bestimmungen über die Arbeitszeit, den Arbeitseinsatz und die Arbeitszeitformen fest.
2. Auf Angehörige des Kaders findet das Reglement nur insoweit Anwendung, als die Kaderanstellungsbedingungen nicht ausdrücklich oder sinngemäss eine abweichende Regelung enthalten.

Art. 2 Geltungsbereich

1. Das Arbeitsreglement findet in allen Freizeitanlagen der Migros-Genossenschaften Anwendung – in rechtlich selbständigen Tochtergesellschaften nur, soweit ausdrücklich als anwendbar erklärt. Es gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, die in den Freizeitanlagen befristet oder unbefristet beschäftigt werden
2. Das Arbeitsreglement beansprucht im Sinne einer Allgemeinverbindlichkeit Geltung und bildet integrierenden Bestandteil des jeweiligen Einzelarbeitsvertrages. Seine Bestimmungen können im Einzelarbeitsvertrag weder geändert noch wegbedungen werden. Abweichende Abreden zugunsten der Mitarbeitenden sind vorbehalten.

Art. 3 Verhältnis zu anderen Arbeitsbedingungen in den Migros-Genossenschaften

1. Die Bestimmungen des Arbeitsreglements für die Mitarbeitenden in den Freizeitanlagen gehen als besondere Regelungen den Bestimmungen in den Personalreglementen oder anderen Allgemeinen Anstellungsbedingungen in den Migros-Genossenschaften vor. Widersprechende Regelungen in anderen Arbeitsbedingungen der Migros-Genossenschaften sind nicht anwendbar und werden durch die Bestimmungen des Arbeitsreglements ersetzt.
2. Auf Mitarbeitende, die ihre Tätigkeit in den Freizeitanlagen hauptsächlich als Kursleitende ausüben, finden allein die Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Kursleiterinnen und Kursleiter in den Klubschulen und Freizeitanlagen der M-Gemeinschaft Anwendung. Abweichende Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag sind vorbehalten.

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte oder bestimmte Dauer abgeschlossen. Wird es auf bestimmte Dauer abgeschlossen, endet es ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart wurde.
2. Umfasst der Funktionsbereich eines Arbeitsverhältnisses mehrere voneinander unabhängige verschiedene Tätigkeiten, kann grundsätzlich jede Tätigkeit selbständig befristet oder durch Kündigung beendet werden. Die Teilkündigung untersteht den gleichen Regeln wie die ordentliche Kündigung.

Art. 5 Funktionsbereich

1. Der Funktionsbereich richtet sich nach der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung. Er kann im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeitform mehrere verschiedene Tätigkeiten umfassen.
2. Die Mitarbeitenden können über den vereinbarten Funktionsbereich hinaus vorübergehend auch für andere zumutbare Tätigkeiten eingesetzt werden.

Art. 6 Arbeitsort

Die übernommenen Tätigkeiten sind in der Regel an den vertraglich bezeichneten Arbeitsorten zu erbringen. Der vertragliche Arbeitsort kann mehrere Betriebe umfassen oder sich auf die Betriebe einer oder mehrerer Regionen erstrecken.

Art. 7 Lohnfestsetzung und Lohnzuschläge

1. Die Art und die Festsetzung des Lohnes pro Jahr, Monat oder Stunde innerhalb des entsprechenden Lohnrahmens erfolgt systematisch unter Berücksichtigung von Funktionsbereich, Leistung und vereinbarter Arbeitszeitform. Die Entschädigung für Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich im Lohn eingeschlossen.

2. Sofern im Einzelarbeitsvertrag keine abweichenden, für den Mitarbeitenden günstigere Vereinbarungen getroffen werden, kommen folgende leistungsbezogene Zuschläge zur Ausrichtung:
 - a) Vorübergehende Nachtarbeit:
Mitarbeitende, die vorübergehende Nachtarbeit verrichten, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 %. Vorübergehende Nachtarbeit liegt vor, wenn Mitarbeitende in höchstens 24 Nächten im Kalenderjahr zum Einsatz gelangen.
 - b) Dauernde Nachtarbeit:
Bei dauernder Nachtarbeit besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 %. Bei Nachtarbeit in Randstunden kann dieser Ausgleich als Lohnzuschlag gewährt werden. Dauernde Nachtarbeit liegt vor, wenn Mitarbeitende in 25 und mehr Nächten im Kalenderjahr zum Einsatz gelangen.
 - c) Vorübergehende Sonntagsarbeit:
Für an einem Sonntag oder an einem dem Sonntag gleichgestellten Feiertag geleistete Arbeit besteht Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 %. Vorübergehende Sonntagsarbeit liegt vor, wenn Mitarbeitende an höchstens 6 Sonntagen im Kalenderjahr zum Einsatz gelangen.
 - d) Für Überzeitarbeit, die nicht mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird, wird der Grundlohn sowie ein Lohnzuschlag von 25 % ausgerichtet.

Die Entschädigungen für dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit sind im vereinbarten Lohn für eine solche Tätigkeit inbegriffen.
3. Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Lohnzuschläge anwendbar, so wird der jeweils höchste Lohnzuschlag gewährt. Die Lohnzuschläge werden nicht kumuliert. Die prozentualen Lohnzuschläge werden auf dem auf die Stunde berechneten Grundlohn und den festen Zulagen berechnet.

Art. 8 Personalentwicklung

Im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung der übertragenen Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden trifft das Unternehmen gezielte Massnahmen, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern und zu vertiefen, die Qualität ihrer Dienstleistungen zu erhöhen und die Mitarbeitenden zu befähigen, notwendige Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen. Die Mitarbeitenden bleiben unabhängig davon verpflichtet, selbständig die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Arbeitsweisen auszurichten.

Art. 9 Treuepflicht

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren, dessen Belange und Ziele bestmöglich zu fördern und alles zu unterlassen, was dem Unternehmen abträglich sein könnte.

Art. 10 Konkurrenzierende Tätigkeit / Konventionalstrafe

1. Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jegliche Handlungen zu unterlassen, die unmittelbar oder mittelbar auf die Abwerbung von Personal, Kunden oder Lieferanten des Unternehmens gerichtet sind, damit sie selber oder Dritte mit diesen in Vertragsbeziehungen treten können. Ohne entsprechende Abrede mit dem Unternehmen ist den Mitarbeitenden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Tätigkeit untersagt, die das Unternehmen konkurrenziert.
2. Bei Zuwiderhandlungen gegen das Konkurrenz- oder Abwerbverbot wird eine **Konventionalstrafe in der Höhe von zwei, bei Abwerbung unter Verleitung zum Vertragsbruch von vier Monatslöhnen geschuldet**.
3. Die Entrichtung der Konventionalstrafe entbindet die Mitarbeitenden nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenz- oder Abwerbverbotes. Das Unternehmen ist demnach berechtigt, die unverzügliche Aufhebung des unrechtmässigen Zustands zu verlangen (Realexekution). Der Ersatz weiteren Schadens, Ansprüche aus dem Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb sowie disziplinarische Massnahmen sind in jedem Fall vorbehalten.
4. Die Verpflichtung, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer konkurrenzierenden Tätigkeit sowie der Abwerbung gegenüber dem Unternehmen zu enthalten, bedarf einer zusätzlichen ausdrücklichen Vereinbarung im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages.

Art. 11 Sorgfaltspflicht

Die Mitarbeitenden haben im Betrieb stets den Anforderungen der massgebenden Qualitätsstandards und Hygienevorschriften zu entsprechen, diese genauestens zu befolgen und ihre Leistungen und ihr Verhalten gegenüber dem Unternehmen und den Kunden danach auszurichten. Das Qualitäts- und Hygieneverhalten bildet Bestandteil der Mitarbeiterqualifikation.

3. Teil: Arbeitszeit und Ferien

Art. 12 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit wird vertraglich festgelegt. Der Umfang der Arbeitszeit kann bestimmt oder unbestimmt sein.
2. Die Arbeitszeit ist flexibel. Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitseinsätze können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften pro Jahr, Monat, Woche oder Tag den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst werden. Die Formen der flexiblen Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung werden im Rahmen von Gesetz, Landes-Gesamtarbeitsvertrag und dieses Reglements durch die Beteiligten direkt vereinbart. Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitform.
3. Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt im Durchschnitt von 12 Monaten 43 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100 %). Die Verteilung der jährlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Monate, Wochen und Tage erfolgt über die Planung und Festlegung des Arbeitseinsatzes.
4. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.
5. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden. Bei Mitarbeitenden, deren Tätigkeit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles unterliegt oder bei denen die Tätigkeit mit witterungsbedingten Arbeitsausfällen verbunden ist, kann die Höchstarbeitszeit um 4 Stunden verlängert werden. Im Durchschnitt eines halben Jahres darf sie jedoch 50 Stunden nicht überschreiten. Die Überschreitung ist ferner im Durchschnitt eines Jahres auszugleichen.
6. Die Arbeit wird als Tages-, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit verrichtet. In der Regel gelten dafür mit Zustimmung der Personalkommission folgende Zeiträume:
 - Tagesarbeit: 06.00 – 20.00 Uhr
 - Abendarbeit: 20.00 – 23.00 Uhr
 - Nachtarbeit: 23.00 – 06.00 Uhr
 - Sonntagsarbeit: Samstag 24.00 Uhr – Sonntag 24.00 UhrAbweichende Festlegungen von Beginn und Ende der Tages-, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit im Einvernehmen mit der Personalkommission sind vorbehalten.

7. Das Unternehmen ist grundsätzlich befugt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zur Nacht- und Sonntagsarbeit heranzuziehen.

Art. 13 Mehr- und Minderarbeit

1. Plus- oder Minusstunden, die durch Über- oder Unterschreitungen der Soll-Arbeitszeit aufgrund von Bedürfnissen der Mitarbeitenden oder des Unternehmens entstehen, gelten als Gleitzeit. Sie werden nach Ablauf einer Referenzperiode miteinander verrechnet.
2. Referenzperiode ist der Zeitraum für die Abrechnung der Arbeitszeit zwischen zwei Stichtagen. Als Stichtag gilt grundsätzlich der letzte Tag einer Kalenderwoche, eines Kalendermonates oder eines Kalenderjahres. Er wird durch das Unternehmen festgelegt.
3. Besteht nach Ablauf einer Referenzperiode ein negativer Gleitzeitsaldo, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Nachleistung verpflichtet. Ist dies nicht möglich und der Negativsaldo auf Gründe zurückzuführen, die von den Mitarbeitenden zu vertreten sind, wird der Lohn, der über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hinaus ausgerichtet worden ist, zurückgefordert. Ein positiver Gleitzeitsaldo wird auf die nächste Referenzperiode übertragen. Er wird im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen oder entschädigt.
4. Überstunden- und Überzeitarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt innerhalb von 12 Monaten. Der Zeitpunkt des Freizeitausgleiches wird durch das Unternehmen festgelegt. Es nimmt dabei auf die Interessen des Mitarbeitenden angemessenen Rücksicht. Ist ein Freizeitausgleich innerhalb dieses Zeitraumes nicht möglich, wird die Überstundenarbeit mit dem vollen Grundlohn entschädigt – für Mitarbeitende mit Unterstellung unter den L-GAV der Migros-Gruppe gilt die entsprechende Regelung.

Art. 14 Arbeitseinsatz

1. Der Arbeitseinsatz wird durch Einsatzplan, Vereinbarung oder einseitige Bestimmung durch den Vorgesetzten festgelegt.
2. Der massgebliche Einsatzplan wird den Mitarbeitenden in der Regel 14 Tage im Voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden. Bei gleitender Arbeitszeit wird der Einsatzplan durch das Reglement über die gleitende Arbeitszeit ersetzt.
3. Bei flexiblen Arbeitszeitformen, bei denen Lage und Umfang der Arbeitszeit nach Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Unternehmens vereinbart oder durch den Vorgesetzten festgelegt werden können, werden die Arbeits- und Einsatzzeiten so früh wie möglich bekannt gegeben. Eine bestimmte Mitteilungsfrist besteht nicht.
4. Werden für Zeitpunkt, Dauer und Rhythmus der Arbeitseinsätze, die bisher üblich oder verabredet waren, aufgrund dringender oder veränderter betrieblicher Bedürfnisse und Verhältnisse Anpassungen im Sinne von Art. 12 Abs. 2 notwendig, sind die Mitarbeitenden soweit zumutbar verpflichtet, ihre Verfügbarkeit innert angemessener Frist danach auszurichten.
5. Beim Ausfall von Arbeitszeit, die mittels Einsatzplan oder gegenseitiger Übereinkunft der Parteien bereits festgelegt worden ist oder durch den Mitarbeitenden verursacht wurde, kann durch das Unternehmen innert 12 Monaten ein entsprechender Ausgleich angeordnet werden. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten festgelegt. Eine Ankündigungsfrist von 14 Tagen ist in der Regel einzuhalten.

Art. 15 Arbeitszeitrahmen

Der Arbeitszeitrahmen legt den frühestmöglichen Arbeitsbeginn und den spätestmöglichen Arbeitsschluss fest. Die tägliche Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeitenden muss (gesetzliche Ausnahmen vorbehalten), unter Einschluss der Pausen und der Überzeit, in einem Zeitraum von 14 Stunden liegen.

Art. 16 Freier Halbttag

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt, so haben die Mitarbeitenden jede Woche Anspruch auf einen freien Halbttag, mit Ausnahmen der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt. Das Unternehmen kann die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 8 Wochen zusammenhängend gewähren.

Art. 17 Ersatzruhe für Feiertagsarbeit

Für Betriebe oder Betriebsteile, die als Gastbetriebe gelten (Bistro, Restaurants), kann das Unternehmen die Ersatzruhe für Feiertagsarbeit für ein Kalenderjahr zusammenfassen.

Art. 18 Ausgleichsarbeit

Arbeitszeit, die aus betrieblichen Gründen, durch Arbeitsbefreiungen auf Wunsch des Mitarbeitenden, wegen den Sonntagen nicht gleichgestellter Feiertage oder ähnlicher Umstände ausfällt, ist innerhalb von 12 Monaten vor- oder nachzuholen. Solche Ausgleichsarbeit kann unter Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erfolgen. Sie stellt keine Überzeitarbeit dar.

Art. 19 Ferien

Alle Mitarbeitenden haben vom ersten vertraglichen Arbeitstag an Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien im Kalenderjahr. Im Ein- und Austrittsjahr besteht der Anspruch pro rata temporis. Für Mitarbeitende, die dem L-GAV der Migros-Gruppe unterstellt sind, bleiben dessen Bestimmungen und die darauf beruhenden Vereinbarungen anwendbar.

4. Teil: Besondere Arbeitszeitformen

Art. 20 Anwendbare Bestimmungen

Auf die besonderen Arbeitszeitformen finden die Bestimmungen nach den Artikeln 12 bis 19 Anwendung, soweit in den folgenden Artikeln keine Abweichungen davon vorgesehen sind.

Richtarbeitszeit

Art. 21 Grundsätze

1. Die Richtarbeitszeit ist eine Jahresarbeitszeit, die im Durchschnitt von 12 Monaten eingehalten werden soll. Die effektive Arbeitszeit kann im Rahmen einer Bandbreite von +/- 20 % die Richtarbeitszeit über- oder unterschreiten.
2. Mit der Richtarbeitszeit soll eine möglichst hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitseinsatzes erreicht sowie Zeitpunkt und Umfang der Arbeitszeit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Unternehmens angepasst werden.
3. Die vertragliche Richtarbeitszeit wird mit Monatslohn oder mit Stundenlohn vereinbart. Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Lohn- oder Arbeitszeitform.
4. Bei Monatslohn bildet die vereinbarte Richtarbeitszeit die Basis, auf deren Grundlage der Lohn monatlich unabhängig von der effektiv geleisteten Arbeitszeit in zwölf gleichen Teilen entrichtet wird. Der Lohn hat im Durchschnitt von 12 Monaten der effektiv erbrachten Arbeitszeit zu entsprechen.
5. Bei Stundenlohn wird der Lohn monatlich aufgrund der effektiv geleisteten Arbeitszeit entrichtet. Er hat im Durchschnitt von 12 Monaten im Minimum der unteren Bandbreite der Richtarbeitszeit zu entsprechen.

Art. 22 Festlegung und Anpassung der Richtarbeitszeit

1. Die Richtarbeitszeit wird nach Ablauf der Probezeit für die Referenz- und Abrechnungsperiode für den Funktionsbereich festgelegt. Während der Probezeit ist der Umfang der Arbeitszeit nicht bestimmt. In diesem Zeitraum finden die Bestimmungen über die flexible Teilzeitbeschäftigung nach den Artikeln 30 und 31 Anwendung.

2. Abrechnungs- und Referenzperiode ist ein Zeitraum von 12 Monaten zwischen zwei Stichtagen. Ist vertraglich nichts anderes vereinbart, gilt als Stichtag der letzte Tag eines Kalenderjahres. Bei der erstmaligen Festlegung der Richtarbeitszeit wird die Abrechnungs- und Referenzperiode um die Dauer der Probezeit verkürzt und bei Beginn während des Kalenderjahres pro rata temporis berechnet.
3. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit während dieses Zeitraums durch die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit über- oder unterschritten, wird die Richtarbeitszeit im Umfang der Über- oder Unterschreitung für die folgende Referenz- und Abrechnungsperiode durch das Unternehmen entsprechend angepasst. Weitergehende Anpassungen bilden Gegenstand vertraglicher Vereinbarung.
4. Während der Referenz- und Abrechnungsperiode kann die Richtarbeitszeit durch das Unternehmen in dem Umfang herabgesetzt werden, als die Mitarbeitenden aus persönlichen Gründen, ohne dass eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung besteht, nicht bereit oder in der Lage sind, ihre Arbeitskraft so einzusetzen, wie es die vereinbarte Richtarbeitszeit sowie Zeitpunkt, Dauer und Rhythmus der Arbeitseinsätze erfordern. Der Anpassung geht eine schriftliche Mahnung der Mitarbeitenden unter Einräumung einer angemessenen Bedenkzeit voraus. Bleibt die Mahnung erfolglos, nimmt das Unternehmen die Anpassung auf Beginn der nächsten Kalenderwoche oder des nächsten Kalendermonates vor.

Art. 23 Überstundenarbeit bei Richtarbeitszeit

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Richtarbeitszeit um mehr als 20 % überschritten wird (positiver Zeitsaldo >20 %) und diese Mehrarbeit durch den Vorgesetzten angeordnet oder objektiv notwendig war. Nicht als Überstundenarbeit gilt demgegenüber Mehrarbeit, die lediglich aufgrund der ungleichen Verteilung der Arbeitszeit während der Referenz- und Abrechnungsperiode resultiert und im Rahmen der obigen Bandbreite liegt.
2. Überstundenarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder entschädigt. Umfasst der Funktionsbereich mehrere verschiedene Tätigkeiten, ist für die Bemessung des Grundlohnes massgebend, in welcher Tätigkeit die Mehrarbeit effektiv erbracht worden ist. Er basiert auf dem durchschnittlich erzielten Stundenlohn während der Referenz- und Abrechnungsperiode.

Art. 24 Verhinderung an der Arbeitsleistung während der Abrechnungs- und Referenzperiode

1. Sind Mitarbeitende während der Abrechnungs- und Referenzperiode aus Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, wird die Zeit, für die eine Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens besteht, wie effektiv geleistete Arbeitszeit an die Richtarbeitszeit angerechnet.
2. Gehen solche Arbeitsverhinderungen über die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht hinaus, reduziert sich die Arbeitsverpflichtung im Rahmen der Richtarbeitszeit im entsprechenden Umfang.
3. Die Anrechnung oder Reduktion nach den Absätzen 1 und 2 erfolgt auf Grundlage der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit, die die Mitarbeitenden ohne Verhinderung an der Arbeitsleistung voraussichtlich erbracht hätten. Ist die konkrete Ermittlung dieser Arbeitszeit nicht möglich, wird auf die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit abgestellt, die die Mitarbeitenden während der letzten 12 Monate durchschnittlich geleistet haben. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht mindestens 12 Monate gedauert, wird für die Bemessung der durchschnittlichen Arbeitszeit auf einen entsprechend kürzeren Zeitraum abgestellt.

Richtarbeitszeit mit Stundenlohn

Art. 25 Grundsätze

1. Bei der Richtarbeitszeit mit Stundenlohn sind Höhe, Entstehung und Fälligkeit des monatlichen Lohnanspruches innerhalb der Bandbreite von der effektiv geleisteten Arbeitszeit und der Art der ausgeübten Tätigkeiten abhängig. Der Lohn wird monatlich ausgerichtet.
2. Ergibt sich nach Ablauf der Referenz- und Abrechnungsperiode aufgrund einer Saldierung der effektiv geleisteten Arbeitszeit, dass die Richtarbeitszeit aus Gründen, die nicht von den Mitarbeitenden zu vertreten sind, um mehr als 20 % unterschritten worden ist (negativer Zeitsaldo >20 %), wird die Differenz zum Lohn, der der unteren Bandbreite der Richtarbeitszeit entspricht, nachgezahlt. Die Nachzahlung erfolgt im ersten Monat, der auf die Referenz- und Abrechnungsperiode folgt.

3. Umfasst der Funktionsbereich mehrere verschiedene Tätigkeiten, ist für die Nachzahlung der Stundenlohn massgebend, der während der Referenz- und Abrechnungsperiode durchschnittlich erzielt worden ist.

Art. 26 Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während der Abrechnungs- und Referenzperiode

1. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während der Abrechnungs- und Referenzperiode, wird die Richtarbeitszeit auf Monate berechnet und bis zum Austritt aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Ablauf der Abrechnungs- oder Referenzperiode die anteilmässig anfallende Richtarbeitszeit ermittelt.
2. Ist die Richtarbeitszeit im massgebenden Zeitpunkt um mehr als 20 % unterschritten, wird die Differenz zum Lohn, der der unteren Bandbreite der Richtarbeitszeit entspricht, nachgezahlt, sofern die Unterschreitung nicht durch die Mitarbeitenden zu vertreten ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Nachzahlung unmittelbar zur Zahlung fällig.
3. Wird die Richtarbeitszeit bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses um mehr als 20 % überschritten, liegt Überstundenarbeit vor, die mit dem vollen Grundlohn zu entschädigen ist.
4. Der vertragliche Wechsel der Arbeitszeitform während der Abrechnungs- und Referenzperiode ist dem Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitraum gleichgestellt.

Richtarbeitszeit mit Monatslohn

Art. 27 Grundsätze

1. Bei der Richtarbeitszeit mit Monatslohn sind Höhe, Entstehung und Fälligkeit des periodischen Lohnanspruches unabhängig von der effektiv geleisteten Arbeitszeit. Die Höhe des Lohnes entspricht einem Zwölftel des auf die gesamte Richtarbeitszeit entfallenden Lohnes. Der Lohn wird monatlich ausgerichtet.
2. Der Lohn hat nach Ablauf der Referenz- und Abrechnungsperiode der effektiv erbrachten Arbeitsleistung zu entsprechen. Plus- und Minusstunden werden dazu im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen ausgeglichen.

Art. 28 Arbeitszeit- und Lohnausgleich

1. Plus- und Minusstunden, die durch Überschreitung (Plusstunden) oder Unterschreitung (Minusstunden) der durchschnittlichen täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Richtarbeitszeit entstehen, werden nach Ablauf der Referenz- und Abrechnungsperiode miteinander verrechnet.
2. Ergibt sich aufgrund der Verrechnung ein negativer Zeitsaldo, sind die Mitarbeitenden zur Nachleistung in dem Umfang verpflichtet, bis die effektiv erbrachte Arbeitsleistung dem für diese Referenz- und Abrechnungsperiode entrichteten Lohn entspricht. Ist ihnen dies nicht möglich oder zumutbar, so sind sie zur Rückerstattung des bereits entrichteten Lohnes verpflichtet. Für Minusstunden >20 % ist eine Nachleistung oder Rückforderung ausgeschlossen, sofern sie nicht auf Gründen beruhen, die von den Mitarbeitenden zu vertreten sind.
3. Ein positiver Zeitsaldo wird auf die nächste Referenz- und Abrechnungsperiode übertragen oder im Einverständnis beider Parteien als Normalarbeitszeit ausbezahlt.
4. Umfasst der Funktionsbereich mehrere verschiedene Tätigkeiten, ist bei Auszahlung eines positiven Zeitsaldos als Normalarbeitszeit der auf die Stunde berechnete Grundlohn (inkl. fester Zulagen) massgebend, der während der Referenz- und Abrechnungsperiode durchschnittlich erzielt worden ist.

Art. 29 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Richtarbeitszeit auf Monate umgelegt, die bis zum Austrittstermin anteilmässig anfallende Richtarbeitszeit auf dieser Grundlage ermittelt und ein Zeitsaldo auf den Beginn der Kündigungsfrist berechnet.
2. Ein positiver Zeitsaldo ist bis zum Austritt durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Ist dies aufgrund der Höhe des Zeitsaldos nur teilweise möglich, wird die Differenz ausbezahlt. Kann der positive Zeitsaldo wegen betrieblicher Bedürfnisse oder anderslautender Weisungen des Unternehmens bis zum Austrittstermin nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden. Sie werden mit dem vollen Grundlohn entschädigt.

3. Ergibt sich aufgrund der Richtarbeitszeit ein negativer Zeitsaldo, sind die Minusstunden bis zum Austrittstermin nachzuleisten. Ist dies nicht möglich oder zumutbar, sind die Mitarbeitenden zur Rückerstattung des bereits entrichteten Lohnes verpflichtet. Für Minusstunden, die über den 20% der anteilmässigen Richtarbeitszeit liegen, ist eine Nachleistung oder Rückforderung ausgeschlossen.
4. Der vertragliche Wechsel der Arbeitszeitform während der Abrechnungs- und Referenzperiode ist der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitraum gleichgestellt.

Flexible Teilzeitbeschäftigung

Art. 30 Umfang der Arbeitsleistung

1. Bei der flexiblen Teilzeitbeschäftigung erbringt der Mitarbeitende seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall im Rahmen von maximal 19 % eines Vollpensums. Zeitpunkt, Umfang und Rhythmus der Arbeitseinsätze können pro Jahr, Monat, Woche oder Tag den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst werden. Eine Ankündigungsfrist von 14 Tagen ist in der Regel einzuhalten – im anderen Fall besteht ein Recht der Mitarbeitenden auf Ablehnung des angebotenen Einsatzes. Ein Anspruch auf Beschäftigung in einem bestimmten Umfang besteht nicht.
2. Die Entscheidung über den Zeitpunkt und den Umfang des Arbeitseinsatzes wird durch das Unternehmen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Verfügbarkeit der Mitarbeitenden getroffen. Diese sind verpflichtet, die mittels Einsatzplan oder gegenseitiger Übereinkunft bereits festgelegte Arbeitsleistung auf Aufforderung des Unternehmens zu erbringen. Beim Ausfall von Arbeitszeit, welcher durch die Mitarbeitenden verursacht wurde, kann durch das Unternehmen innert 12 Monaten ein entsprechender Ausgleich angeordnet werden.

Art. 31 Entlöhnung

Die Entlöhnung erfolgt im Zeitlohn. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Lohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde.

Aushilfsarbeit auf Abruf

Art. 32 Grundsätze

1. Im Hinblick auf die Bewältigung von ausserordentlichem und/oder vorübergehendem Arbeitsanfall kann das Unternehmen mit ausschliesslich als Aushilfen tätigen Mitarbeitenden für tages- oder stundenweise Einsätze einen Rahmenvertrag abschliessen, welcher die Bedingungen festlegt, unter welchen bei entsprechendem Bedarf für den jeweiligen Arbeitseinsatz ein befristeter Arbeitsvertrag (Einsatzvertrag) geschlossen wird.
2. Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, den Mitarbeitenden einen Einsatz zuzuweisen, und diese sind nicht verpflichtet, einen ihnen angebotenen Einsatz anzunehmen. Eine Garantie für eine wiederholte oder regelmässige Beschäftigung besteht nicht.
3. Die Entlöhnung erfolgt im Zeitlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde oder als Pauschalentschädigung.

Art. 33 Rahmenvertrag

1. Der Rahmenvertrag legt unter sinngemässer Anwendung der vorstehenden Regelungen die Vertragspunkte fest, unter denen künftige Einsatzverträge geschlossen werden sollen. Der Inhalt des Rahmenvertrages ist für alle sich darauf beziehenden Einsatzverträge verbindlich.
2. Die Bestimmungen des Rahmenvertrages gelten unabhängig vom Abschluss oder Bestand eines Einsatzvertrages. Der Rahmenvertrag kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat auf das Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Vor Beendigung eines Einsatzvertrages ist der Rahmenvertrag nur aus wichtigem Grund kündbar. Auf Basis des Rahmenvertrages können grundsätzlich beliebig viele Einsatzverträge geschlossen werden, solange kein zusammenhängendes Arbeitsverhältnis resultiert.

Art. 34 Einsatzvertrag

1. Für die einzelnen Einsätze wird unter den Bedingungen des Rahmenvertrages jeweils ein spezieller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen, der den Einsatzort sowie Beginn und Dauer der Arbeitsleistung festlegt. Der Einsatzvertrag ist befristet und endet ohne Kündigung.
2. Die Befristung kann durch ausdrückliche Zeitangabe erfolgen, sich aus dem Zweck der Anstellung ergeben oder vom Eintritt eines zukünftigen Ereignisses abhängig gemacht werden.

5. Teil: Schlussbestimmungen

Art. 35 Anpassung und Abänderung der Anstellungsbedingungen

1. Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften, Gerichtsurteile oder Anpassungen des L-GAV Migros Änderungen oder Ergänzungen dieser Anstellungsbedingungen, werden sie entsprechend angepasst.
2. Das Unternehmen behält sich darüber hinaus das Recht vor, das Arbeitsreglement jederzeit unter Wahrung der Kündigungsfristen und -termine zu ergänzen oder abzuändern.

Art. 36 Inkraftsetzung

Das Arbeitsreglement tritt **am 1.1.2019 in Kraft**. Es ersetzt alle bisherigen Arbeitszeitbestimmungen. Soweit es für diese ausdrücklich oder sinngemäss eine neue oder abweichende Regelung enthält, werden die bisherigen Bestimmungen sowie alle darauf beruhenden Vereinbarungen, Richtlinien und Weisungen durch diese Regelungen ersetzt.

Notizen

