

ALLGEMEINE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

für Lehrpersonen in den Klubschulen
der Genossenschaft Migros Ostschweiz



MIGROS

klubschule

MIGROS

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Geltungsbereich	5
Art. 1 Geltungsbereich	5
Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 2 Abschluss des Arbeitsvertrages	5
Art. 3 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
Funktionsbereich und Arbeitsort	6
Art. 4 Funktionsbereich	6
Art. 5 Arbeitsort	7
Allgemeine Rechte und Pflichten der Lehrpersonen	7
Art. 6 Sorgfalts- und Treuepflicht	7
Art. 7 Einhaltung betrieblicher Weisungen	7
Art. 8 Auskunfts- und Mitteilungspflichten	7
Art. 9 Nebenerwerb	8
Art. 10 Verschwiegenheit und Verwertungsverbot	8
Art. 11 Berufliche Weiterbildung	9
Art. 12 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit	9
Art. 13 Datenschutz	9
Art. 14 Immaterialgüterrechte an Arbeitsergebnissen	9
Art. 15 Verwendung von Drittwerken	10
Art. 16 Abgabe von Kursunterlagen und Kursmaterial	11
Arbeitszeit	11
Art. 17 Jahresarbeitszeit	11
Art. 18 Arbeitseinsatz	12
Art. 19 Mehr- und Minusstunden	12
Art. 20 Ferien	14
Art. 21 Feiertage	14
Art. 22 Ausserordentliche Freizeit und Kurzabsenzen	15
Entlöhnung	16
Art. 23 Lohnfestsetzung	16
Art. 24 13. Monatslohn	16
Art. 25 Lohnauszahlung	16
Art. 26 Kinder-, Geburts- und Familienzulagen	17
Art. 27 Spesen	17

Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung	17
Art. 28 Meldepflicht, Arztzeugnis, Vertrauensarzt	17
Art. 29 Krankheit	17
Art. 30 Unfall	18
Art. 31 Mutterschaftsurlaub.....	18
Art. 32 Urlaub des andern Elternteils	19
Art. 33 Adoptionsurlaub	20
Art. 34 Betreuungsurlaub.....	20
Art. 35 Militär-, Schutz- und Zivildienst.....	20
Art. 36 Lohnbasis für die Lohnfortzahlung	20
Art. 37 Auszahlung der Versicherungsleistungen.....	21
Art. 38 Nicht versicherte unverschuldete Arbeitsverhinderungen	21
Pensionskasse	21
Art. 39 Pensionskasse.....	21
Schlussbestimmungen.....	21
Art. 40 Anpassung und Abänderung der Anstellungsbedingungen	21
Art. 41 Inkraftsetzung	22

Gültig ab 1. Januar 2027

Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1. Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen gelten für alle Lehrpersonen, die an den Klubschulen der Genossenschaft Migros Ostschweiz beschäftigt werden. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind administrative Mitarbeitende an den Klubschulen der Genossenschaft Migros Ostschweiz.
2. Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen bilden integrierenden Bestandteil des jeweiligen Einzelarbeitsvertrages. Abweichende Abreden im Einzelarbeitsvertrag gehen den Allgemeinen Anstellungsbedingungen vor. Sachverhalte, die weder im Einzelarbeitsvertrag (inkl. integrierende Bestandteile) noch in den Allgemeinen Anstellungsbedingungen noch in Weisungen der Genossenschaft Migros Ostschweiz geregelt sind, entscheiden sich nach dem Obligationenrecht (OR).
3. Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) und der Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros-Gruppe sind nicht anwendbar.

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 2 Abschluss des Arbeitsvertrages

1. Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit den Lehrpersonen erfolgt schriftlich.
2. Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.
3. Bei ausländischen Lehrpersonen bleibt für die gegenseitige Verbindlichkeit des Arbeitsvertrages die Erteilung bzw. Verlängerung der ausländerrechtlichen Bewilligungen vorbehalten.

Art. 3 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte oder bestimmte Dauer abgeschlossen.
2. Wird es auf bestimmte Dauer abgeschlossen, endet es ohne Kündigung mit Ablauf des Vertrags. Im Einzelarbeitsvertrag kann jedoch eine Kündigungsfrist vereinbart werden.
3. Wird es auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen und -termine gekündigt werden:
 - Während der Probezeit: 7 Tage auf jeden Kalendertag
 - Im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat auf ein Monatsende
 - Im 2.-9. Anstellungsjahr: 2 Monate auf ein Monatsende
 - Ab dem 10. Anstellungsjahr: 3 Monate auf ein Monatsende
4. Lehrpersonen der Medizinischen Berufsschule St. Gallen haben nach der Probezeit eine Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Schulsemesters.
5. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet ohne weiteres auf das Ende des Monats, das der Erreichung des gesetzlichen Referenzalters folgt.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Lehrpersonen die sich in ihrem Besitz befindlichen, jedoch der Genossenschaft Migros Ostschweiz gehörenden Arbeitsinstrumente und Arbeitsmaterialien unaufgefordert und vollständig zurückzugeben. Sämtliche geschäftsbezogenen Daten auf privaten Datenträgern sind am letzten Arbeitstag unaufgefordert zu löschen und privat erstellte Hardcopies zu vernichten. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz kann die Rückgabe jederzeit verlangen, ohne eine Entschädigung zu schulden (z.B. bei Freistellung).

Funktionsbereich und Arbeitsort

Art. 4 Funktionsbereich

1. Der Funktionsbereich richtet sich nach der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung resp. gegebenenfalls dem separaten Stellenbeschrieb. Er kann mehrere verschiedene Tätigkeiten umfassen.
2. Die Lehrpersonen können bei fachlicher Eignung über den vereinbarten Funktionsbereich hinaus auch für andere zumutbare Tätigkeiten eingesetzt werden (z. B. andere Kurse oder mit der Lehrtätigkeit zusammenhängende Administrativtätigkeiten).

Art. 5 Arbeitsort

Die übernommenen Tätigkeiten sind in der Regel an den vertraglich bezeichneten Arbeitsorten zu erbringen. Der vertragliche Arbeitsort kann mehrere Betriebe umfassen und sich auf das gesamte Wirtschaftsgebiet der Genossenschaft Migros Ostschweiz erstrecken. Die Lehrpersonen können innerhalb des Wirtschaftsgebiets der Genossenschaft Migros Ostschweiz, soweit zumutbar, auch an anderen Arbeitsorten eingesetzt werden.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Lehrpersonen

Art. 6 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Lehrpersonen haben die berechtigten Interessen der Genossenschaft Migros Ostschweiz in guten Treuen zu wahren und die ihnen übertragenen Lehraufträge mit aller Sorgfalt auszuführen. Widersprüchliches und schädigendes Verhalten ist zu unterlassen.

Art. 7 Einhaltung betrieblicher Weisungen

Die Lehrpersonen haben die allgemeinen Anordnungen, Vorschriften und besonderen Weisungen der Genossenschaft Migros Ostschweiz über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten im Betrieb zu befolgen und alles zu unterlassen, was den Arbeitsablauf oder die Zusammenarbeit im Betrieb stört oder beeinträchtigt.

Art. 8 Auskunfts- und Mitteilungspflichten

1. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, Auskunft über alle Umstände zu geben, die die Durchführung des Arbeitsvertrages betreffen und in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit stehen.
2. Die Lehrpersonen haben der Genossenschaft Migros Ostschweiz unaufgefordert, rechtzeitig und umfassend Mitteilung über Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen sowie über alle Umstände zu machen, von denen die Genossenschaft Migros Ostschweiz für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere zum Schutz der Lehrpersonen vor Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen, Kenntnis haben muss.

Art. 9 Nebenerwerb

1. Als Nebenerwerb gilt unabhängig vom Pensum und von der Vertragsform jede selbständige oder unselbständige Tätigkeit neben jener für die Genossenschaft Migros Ostschweiz. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist den Lehrpersonen eine nebenerwerbliche Tätigkeit gestattet, wenn vorab die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt wird. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Leistungsfähigkeit der Lehrpersonen nicht herabgesetzt wird und mit dem Nebenerwerb keine Konkurrenzierung der Genossenschaft Migros Ostschweiz verbunden ist.
2. Insbesondere dürfen ohne schriftliche Bewilligung durch die Genossenschaft Migros Ostschweiz keine privaten Abmachungen mit den Kursteilnehmenden, weder mit Einzelnen noch mit Gruppen, zwecks Erteilung von eigenorganisierten Kursen oder anderen Bildungsangeboten getroffen werden.
3. Die Lehrpersonen haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ferner jegliche Handlungen zu unterlassen, die unmittelbar oder mittelbar auf die Abwerbung von Personal oder Kursteilnehmenden der Genossenschaft Migros Ostschweiz gerichtet sind, damit sie selber oder Dritte mit diesen in Vertragsbeziehungen treten können.

Art. 10 Verschwiegenheit und Verwertungsverbot

1. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung über alle Geschäftsverhältnisse, von denen sie aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren und diese weder für sich noch für Dritte zu verwerten.
2. Dies gilt neben den Kenntnissen, die bereits gestützt auf gesetzliche Bestimmungen als Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnis der Geheimhaltung unterliegen, insbesondere für Personal- und Kundendaten, Bezugsquellen, Lehrmittel, Kurskonzepte, didaktische Methoden, Geschäftskonditionen und -beziehungen, Preise und Kalkulationen, Erfindungen, Hard- und Software, Forschung und Entwicklung sowie jegliche technologischen Abläufe oder andere betriebliche Einzelheiten und Prozesse technischer oder anderer Natur, unabhängig der Speicherform. Die Aufzählung ist nicht abschliessend.
3. Namentlich stellen die persönlichen Daten der Kursteilnehmenden Geschäftsgeheimnisse dar, deren Weitergabe an Dritte sowie die Verwertung für sich (z.B. im Hinblick auf eine selbständige Erwerbstätigkeit) oder für Dritte nicht zulässig ist.

Art. 11 Berufliche Weiterbildung

Die Genossenschaft Migros Ostschweiz kann die Teilnahme an internen und externen Weiterbildungsveranstaltungen anordnen. Die Teilnahme an Einführungsseminaren sowie fachlichen und administrativen Besprechungen und Gruppentreffen wird erwartet. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz kann ergänzende Bestimmungen erlassen.

Art. 12 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit

1. Alle Lehrpersonen haben ein Recht auf Schutz ihrer Gesundheit und persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz trifft geeignete Massnahmen, um Gefährdung der Gesundheit und persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, namentlich durch sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierung aller Art zu verhindern. Grundsatz, Massnahmen und Verfahren bestimmen sich nach dem Anti-Diskriminierungs-Reglement.
2. Die zum Schutz der Gesundheit der Lehrpersonen getroffenen Vorkehrungen und Einrichtungen sind gewissenhaft zu benützen und die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften und Weisungen genau zu befolgen.
3. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, die Genossenschaft Migros Ostschweiz in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit zu unterstützen. Sie haben insbesondere gesundheits- oder sicherheitsgefährdende Mängel oder Zustände den zuständigen Stellen unverzüglich zu melden und nach Möglichkeit selbständig zu beseitigen.

Art. 13 Datenschutz

Die Genossenschaft Migros Ostschweiz achtet und schützt die Persönlichkeit der Lehrpersonen auch bei der Bearbeitung von Personendaten. Es trifft insbesondere die notwendigen und geeigneten Massnahmen, um die persönlichen Daten der Lehrpersonen vor unbefugter Weitergabe und unbefugtem Zugriff zu schützen. Es wird auf die geltende [Migros-Mitarbeitenden-Datenschutz-Erklärung \(MMA-DSE\)](#) sowie auf weitere Dokumente verwiesen, die ergänzende Hinweise zur Datenbearbeitung enthalten (wie z.B. das IT-Nutzungsreglement), und die durch die Lehrpersonen einzuhalten sind.

Art. 14 Immaterialgüterrechte an Arbeitsergebnissen

1. Soweit die Genossenschaft Migros Ostschweiz die Rechte an Arbeitsergebnissen der Lehrpersonen nicht bereits von Gesetzes wegen erwirbt, treten die Lehrpersonen sämtliche Rechte an ihren Arbeitsergebnissen im Sinne einer globalen Vorausverfügung an die Genossenschaft Migros Ostschweiz ab.

2. Diese Abtretung erfolgt vorbehaltlos mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages, spätestens jedoch im Zeitpunkt der Entstehung der Rechte und ist in zeitlicher, sachlicher sowie geographischer Hinsicht unbeschränkt. Sie umfasst insbesondere auch sämtliche Teilrechte in Bezug auf bestehende und zukünftige Nutzungsmöglichkeiten. Als abgetreten gelten insbesondere sämtliche Rechte gemäss dem Obligationenrecht, Patentgesetz, Designgesetz und dem Urheberrechtsgesetz (Art. 332 Abs. 1 und 2 OR, Art. 8 PatG, Art. 9 DesG und Art. 9 bis 11 URG).
3. Falls die Übertragung einzelner Rechte gesetzlich unwirksam ist oder einzelne Teilrechte aus anderen Gründen bei den Lehrpersonen verbleiben, verzichten diese auf deren Geltendmachung gegenüber der Genossenschaft Migros Ostschweiz. Falls ein derartiger Verzicht gesetzlich unwirksam ist, verpflichten sich die Lehrpersonen, ihre Rechte nur im Einklang mit den Interessen der Genossenschaft Migros Ostschweiz auszuüben.
4. Die Übertragung sämtlicher Arbeitsergebnisse sowie weitere Pflichten der Lehrpersonen gemäss dieser Bestimmung sind mit der Bezahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Lohnes vollständig abgegolten. Soweit das Gesetz in den Ausnahmefällen gemäss Art. 332 Abs. 4 OR zwingend eine Vergütungspflicht vorsieht, haben die Lehrpersonen sofort nach Entstehung der Erfindung oder des Designs die Genossenschaft Migros Ostschweiz schriftlich zu informieren. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz entscheidet daraufhin innert sechs Monaten, ob sie die Rechte an der Erfindung oder dem Design auf die Lehrpersonen zurück überträgt. Erfolgt innert dieser Frist keine anderslautende Entscheidung, verbleiben die Rechte bei der Genossenschaft Migros Ostschweiz, die hierfür eine Entschädigung nach Massgabe von Art. 332 Abs. 4 OR leistet.
5. Sofern die Rechte nicht automatisch an die Genossenschaft Migros Ostschweiz übertragen werden, haben die Lehrpersonen eine Herausgabepflicht. Der Pflicht zur Übertragung haben die Lehrpersonen auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nachzukommen.

Art. 15 Verwendung von Drittwerken

1. Die Lehrpersonen gewährleisten, dass sie keine Drittwerke (zum Beispiel Fotos, Filme und Bilder aus dem Internet) verwenden, ohne die Genossenschaft Migros Ostschweiz auf diese Werke sowie ihre Quellen hinzuweisen, und dass ihre Arbeitsergebnisse keine Rechte von Dritten verletzen.

2. Insbesondere nehmen die Lehrpersonen zur Kenntnis, dass an den verwendeten Lehrmitteln sowie an Software Urheberrechte sowie andere Schutzrechte von Dritten bestehen können, weshalb deren Benützung ausschliesslich zu vertraglichen Zwecken im Rahmen der arbeitsvertraglichen Tätigkeit erlaubt ist. Jede darüber hinausgehende Verwendung ist widerrechtlich und kann zivil- und strafrechtlich geahndet werden.

Art. 16 Abgabe von Kursunterlagen und Kursmaterial

Kursunterlagen und Kursmaterial dürfen im Rahmen der arbeitsvertraglichen Tätigkeit nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung direkt an Kursteilnehmende oder an Dritte verkauft werden.

Arbeitszeit

Art. 17 Jahresarbeitszeit

1. Die Arbeitszeitform wird vertraglich festgelegt. Es wird zwischen folgenden drei Formen unterschieden:
 - Jahresarbeitszeit mit Monatslohn
 - Jahresarbeitszeit mit Stundenlohn
 - Arbeit auf Abruf (ohne garantierte Arbeitszeit) mit Stundenlohn
2. Für die Lehrpersonen, die Arbeit auf Abruf (ohne garantierte Arbeitszeit) leisten, sind die Art. 17-19 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen nicht anwendbar.
3. Das Jahresarbeitszeitmodell bezweckt eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an variable Arbeitsvolumen und eine flexiblere Arbeitsplanung und Organisation. Die Jahressollarbeitszeit der einzelnen Lehrpersonen sowie die Berechnungsbasis wird im Arbeitsvertrag vereinbart. Bei Ein- und Austritten innerhalb der Berechnungsperiode wird die Jahressollarbeitszeit anteilmässig berechnet.
4. Die Jahressollarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Lehrpersonen basiert auf einer Berechnungsperiode von 12 Monaten (1. Januar bis 31. Dezember) und einer durchschnittlichen Wochensollarbeitszeit von 41 Stunden und beträgt somit (inklusive Feiertage und Ferien) 2'132 Stunden.

5. Aufgrund der Jahresarbeitszeit können unterschiedliche Arbeitszeiten innerhalb der Berechnungsperiode ausgeglichen werden. Die monatlichen Lohnzahlungen für Lehrpersonen mit Monatslohn erfolgen gleichmässig und unabhängig von Arbeitszeitschwankungen. Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn wird der Lohn monatlich aufgrund der effektiv geleisteten Arbeitszeit entrichtet.
6. Bezahlte Absenzen (bspw. krankheits- und unfallbedingte Arbeitsverhinderungen) werden, solange die Kursplanung dauert, mit der effektiv durch die Absenz ausfallenden Arbeitszeit angerechnet. Danach erfolgt die Anrechnung der Absenzen an die Arbeitszeit linear auf der Basis der vereinbarten Sollarbeitszeit.
7. Die Zeiterfassung hat nach den Weisungen der Genossenschaft Migros Ostschweiz zu erfolgen.

Art. 18 Arbeitseinsatz

Die Arbeitseinsätze werden durch die Kursplanung festgelegt oder durch die Vorgesetzten angeordnet, wobei die Bedürfnisse und Verhältnisse der Lehrpersonen angemessen berücksichtigt werden. Zeitpunkt und Umfang der Arbeitseinsätze werden so früh wie möglich bekannt gegeben. Das Aufbauen und die Kompensation von Mehrstunden bzw. das Aufbauen und Nachholen von Minusstunden erfolgt über die Kursplanung bzw. nach den Anweisungen der Genossenschaft Migros Ostschweiz.

Art. 19 Mehr- und Minusstunden

1. Der Zeitsaldo ist die positive (Mehrstunden) oder negative (Minusstunden) Differenz zwischen der Soll- und der Ist-Arbeitszeit.
2. Die Lehrpersonen sind damit einverstanden, Mehrstunden mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und Minusstunden nachzuarbeiten.
3. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ist jederzeit – auch kurzfristig – berechtigt, die Kompensation von Mehrstunden anzuordnen. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ist jederzeit – auch kurzfristig – berechtigt, Minusstunden sowie, soweit zumutbar, das Nacharbeiten von Minusstunden anzuordnen.
4. Mehr- und Minusstunden sind bis zum 31. Dezember bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen.

5. Die per 31. Dezember nicht kompensierten Mehrstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.
 - Bei Lehrpersonen mit Monatslohn werden grundsätzlich keine Mehrstunden ausbezahlt. Ist die Kompensation der Mehrstunden ausnahmsweise nicht möglich, können sie auf Anordnung der Genossenschaft Migros Ostschweiz ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt spätestens, wenn die Kompensation der Mehrstunden nicht im Folgejahr erfolgt ist. Nicht kompensierte Mehrstunden werden zum Grundlohn (ohne Zuschlag) ausbezahlt.
 - Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn wurden die Mehrstunden mit dem entsprechenden Arbeitseinsatz entschädigt.
6. Per 31. Dezember ausgewiesene Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen und sind so rasch wie möglich nachzuarbeiten.
 - Bei Lehrpersonen mit Monatslohn wurden die Minusstunden mit der monatlichen Lohnzahlung entschädigt.
 - Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn werden Minusstunden ausnahmsweise nachbezahlt, wenn das Nacharbeiten der Minusstunden nicht möglich ist. Die Auszahlung erfolgt spätestens, wenn das Nacharbeiten der Minusstunden nicht im Folgejahr erfolgt ist. Nicht nachgearbeitete Minusstunden werden zum Grundlohn (inkl. anteilmässiger 13. Monatslohn und Ferienzuschlag, aber ohne Mehrstundenzuschlag) nachbezahlt.
7. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht kompensierte Mehrstunden
 - werden bei Lehrpersonen mit Monatslohn zum Grundlohn (ohne Zuschlag) ausbezahlt.
 - verfallen bei Lehrpersonen mit Stundenlohn.
8. Bezüglich der per Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgewiesenen Minusstunden
 - wird bei Lehrpersonen mit Monatslohn der hierfür zu viel bezahlte Lohn vom Lohn abgezogen resp. von der Lehrperson zurückgefordert, sofern die Minusstunden von den Lehrpersonen zu verantworten sind. Sind die Minusstunden nicht von den Lehrpersonen zu verantworten, verfallen sie zulasten der Genossenschaft Migros Ostschweiz.
 - werden bei Lehrpersonen mit Stundenlohn die Minusstunden zum Grundlohn (inkl. anteilmässiger 13. Monatslohn und Ferienzuschlag, aber ohne Mehrstundenzuschlag) nachbezahlt, sofern die Minusstunden nicht von den Lehrpersonen zu verantworten sind. Sind die Minusstunden von den Lehrpersonen zu verantworten, verfallen sie zulasten der Lehrpersonen.

Art. 20 Ferien

1. Die Lehrpersonen haben im Kalenderjahr Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, besteht Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des Ferienanspruches.
2. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt die Genossenschaft Migros Ostschweiz. Es wird dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse der Lehrpersonen so weit Rücksicht genommen, als dies mit dem Interesse des Betriebes vereinbar ist. Primär werden die Ferien im Zeitraum gewährt, während dem ferienhalber kein Unterricht erteilt wird. Die Ferienplanung wird durch die Vorgesetzten in der Regel zu Beginn des Kalenderjahres erstellt.
3. Ferienansprüche müssen von den Lehrpersonen jeweils im laufenden Kalenderjahr bezogen werden. Sie können nur im Ausnahmefall und nur mit Einwilligung des Vorgesetzten auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Mindestens zwei Ferienwochen pro Kalenderjahr sind am Stück zu beziehen.
4. Eine allfällige Kürzung der Ferien erfolgt auf der Basis des Kalenderjahrs und richtet sich im Übrigen nach Gesetz.
5. Haben Lehrpersonen mit Monatslohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihnen zustehen, ist der zu viel ausgerichtete Ferienlohn zurückzuerstatten. Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn wird der Ferienlohn mit einem Zuschlag von 10.64% zum Stundenlohn abgegolten und mit der monatlichen Lohnzahlung ausgerichtet.

Art. 21 Feiertage

1. Die Lehrpersonen mit Monatslohn haben Anspruch auf 9.5 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr.
2. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag oder in den Zeitraum eines bezahlten Urlaubs (vgl. Art. 31 bis 34) resp. in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst (vgl. Art. 35), wird er nicht als zusätzlicher freier Tag angerechnet. Fällt ein Feiertag in die Ferien, so wird er als zusätzlicher freier Tag angerechnet.
3. Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn ist der Feiertagszuschlag im Grundstundenlohn inbegriffen.

Art. 22 Ausserordentliche Freizeit und Kurzabsenzen

1. Persönliche Angelegenheiten wie bspw. Behördengänge oder die Konsultation von Ärzten, Zahnärzten und anderen Medizinalpersonen, hat grundsätzlich während der ordentlichen Freizeit zu erfolgen.
2. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, wird den Lehrpersonen in dringenden Fällen auf vorgängiges Gesuch hin ausserordentliche Freizeit gewährt. Die Absenz wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet und ist nicht bezahlt. Vorbehalten bleiben Arbeitsverhinderungen nach Art. 324a OR (bspw. notfallmässiger Arztbesuch).
3. Folgende Ereignisse berechtigen die Lehrpersonen zum Bezug ausserordentlicher Freizeit mit Lohnzahlung, soweit es ihnen unmöglich oder unzumutbar ist, die Angelegenheit in der ordentlichen Freizeit zu erledigen:

Ereignis	Zeit
Eigene Hochzeit	2 Tage
Hochzeit von eigenen Kindern, Geschwistern oder Eltern	1 Tag
Tod von Ehegatten, Partnern gemäss PartG, Lebenspartnern, Kindern und Eltern	3 Tage
Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter	2 Tage
Tod von anderen nahen Verwandten oder Bekannten	bis max. 1 Tag (Teilnahme an Begräbnis)
Militär: Rekrutierung	1 bis 4 Tage (gemäss Aufgebot)
Wohnungswechsel	1 Tag (im ungekündigten Arbeitsverhältnis pro Kalenderjahr)
Betreuung von Angehörigen mit kurzzeitigen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Ehepartner, Partner nach PartG und Lebenspartner, die seit mind. 5 Jahren im gleichen Haushalt leben)	Für die Betreuung notwendige Dauer, maximal 3 Tage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Kalenderjahr (bei Kindern auch mehr als 10 Tage pro Kalenderjahr, wobei sich diesfalls die Lohnfortzahlung nach der gesetzlichen Regelung von Art. 329h bzw. Art. 324a OR richtet).

Entlöhnung

Art. 23 Lohnfestsetzung

Die Art und Höhe des Lohnes sind abhängig von der Funktion, der Leistung, der Notwendigkeit von Vor- und Nachbearbeitung von Unterrichtsstunden, sowie der Erfahrung. Die Lohnfestsetzung ist Gegenstand einzelvertraglicher Abmachungen.

Art. 24 13. Monatslohn

1. Die Lehrpersonen haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht der Anspruch anteilmässig.
2. Ist die Genossenschaft Migros Ostschweiz während des Kalenderjahres wegen lang andauernder Arbeitsverhinderung, schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst, unbezahltem Urlaub oder ähnlichen Gründen von ihrer Pflicht zur Lohnzahlung ganz oder teilweise befreit, wird der 13. Monatslohn entsprechend gekürzt. Er entspricht in diesem Fall einem Zwölftel der im Kalenderjahr tatsächlich ausbezahlten Löhne.
3. Bei Lehrpersonen mit Monatslohn wird der 13. Monatslohn mit dem Dezemberlohn ausbezahlt. Bei Lehrpersonen mit Stundenlohn erfolgt die Ausrichtung des 13. Monatslohns monatlich in Form eines Zuschlags von 8,33 % auf den Grundlohn.

Art. 25 Lohnauszahlung

1. Die Lohnauszahlung erfolgt bei Lehrpersonen im Monatslohn in der Regel bis zum 25. des laufenden Monats und bei Lehrpersonen im Stundenlohn in der Regel bis zum 10. des Folgemonats.
2. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ist berechtigt, von den Zahlungen folgende Abzüge vorzunehmen: gesetzlich festgelegte Beiträge an die Sozialversicherungseinrichtungen, reglementarische Beiträge an die berufliche Vorsorge, Prämien an die Krankentaggeldversicherung und Nichtberufsunfallversicherung, gegebenenfalls Quellensteuern sowie andere gesetzlich zulässige oder vereinbarte Abzüge.
3. Die Zahlungen werden auf ein von der Lehrperson angegebenes Konto überwiesen.

Art. 26 Kinder-, Geburts- und Familienzulagen

Die Lehrpersonen haben Anspruch auf Kinder-, Geburts- und Familienzulagen gemäss der anwendbaren kantonalen Gesetzgebung.

Art. 27 Spesen

Die Ausrichtung der Spesen richtet sich nach dem jeweils gültigen Spesenreglement.

Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung

Art. 28 Meldepflicht, Arztzeugnis, Vertrauensarzt

1. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, der Genossenschaft Migros Ostschweiz Arbeitsverhinderungen so früh als möglich (bei unvorhersehbaren Absenzen spätestens vor Arbeitsbeginn am ersten Tag der Absenz) persönlich per Telefon (keine elektronischen Mitteilungen per SMS, E-Mail, WhatsApp, etc.) zu melden.
2. Bei einer Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall ist ab dem ersten Tag der Absenz ein Arztzeugnis vorzulegen.
3. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz kann auch verlangen, dass sich die Lehrpersonen angemessenen Abklärungsmassnahmen unterziehen, insbesondere zumutbaren medizinischen Untersuchungen bei einem von der Genossenschaft Migros Ostschweiz bestimmten Vertrauensarzt.

Art. 29 Krankheit

1. Für den Fall einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat die Genossenschaft Migros Ostschweiz eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Ab dem 1. Krankheitstag treten die Leistungen der Krankentaggeldversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht der Genossenschaft Migros Ostschweiz. Versichert sind ab dem 1. bis zum 90. Krankheitstag ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes und ab dem 91. bis zum 730. Krankheitstag ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des vollen Bruttolohnes. Rechte und Pflichten gegenüber der Krankentaggeldversicherung ergeben sich aus deren jeweils massgebenden Versicherungsbedingungen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Genossenschaft Migros Ostschweiz und den Lehrpersonen getragen.

2. Sofern die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen erbringt oder die Krankentaggeldversicherung nicht gleichwertig sein sollte, erbringt die Genossenschaft Migros Ostschweiz die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 30 Unfall

1. Die Lehrpersonen sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert.
2. Alle Lehrpersonen sind gegen die Folgen von Berufsunfällen versichert. Eine Versicherung gegen Nichtberufsunfälle besteht für Lehrpersonen, die im Durchschnitt eines Schuljahres 5 Unterrichtsstunden oder mehr pro Woche (entspricht 8 Arbeitsstunden pro Woche) erteilen.
3. Für Lehrpersonen, die weniger als 5 Unterrichtsstunden pro Woche erteilen, gelten Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle.
4. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Gesetz (Art. 324a und 324b OR).
5. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird von der Genossenschaft Migros Ostschweiz getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zulasten der Lehrpersonen.
6. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben allfällige Leistungen der Unfallversicherung über den Austrittstermin hinaus.

Art. 31 Mutterschaftsurlaub

1. Die Lehrperson hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 18 aufeinanderfolgenden Wochen. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung (maximal um 56 Tage).
2. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung nach dem Erwerbsersatzgesetz während 18 Wochen nach der Niederkunft und während einer allfälligen Verlängerung des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs bei Hospitalisierung des Neugeborenen auf 100% des Lohnes. Erhält die Lehrperson nach der Niederkunft keine Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, richtet sich ihr Lohnfortzahlungsanspruch nach der Niederkunft nach Art. 324a OR, sofern die

diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.

3. Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Lehrperson Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen. Die Lehrperson erhält die Leistungen der gesetzlichen Versicherung, sofern sie die Voraussetzungen nach dem Erwerbsersatzgesetz erfüllt. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz leistet keine weitergehenden Lohnfortzahlungen. Erhält die Lehrperson keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, kann sie den Urlaub zwar beziehen, erhält jedoch keine Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz.
4. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben allfällige Leistungen der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Art. 32 Urlaub des andern Elternteils

1. Die Lehrperson, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, resp. dessen rechtlicher anderer Elternteil ist, hat Anspruch auf 2 Wochen Urlaub, der innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes tage- oder wochenweise zu beziehen ist.
2. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Versicherung nach dem Erwerbsersatzgesetz auf 100% des Lohnes. Erhält der andere Elternteil keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, kann er den Urlaub zwar beziehen, erhält jedoch keine Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz.
3. Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während 14 Wochen danach, hat der andere Elternteil 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 Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während 14 Wochen danach begründet wird. Der andere Elternteil erhält während des Urlaubs die Entschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz leistet keine weitergehenden Lohnfortzahlungen. Erhält der andere Elternteil keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, kann er den Urlaub zwar beziehen, erhält jedoch keine Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Urlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Erwerbsersatzentschädigung, längstens jedoch um 56 Tage.

4. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben allfällige Leistungen der gesetzlichen Versicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Art. 33 Adoptionsurlaub

1. Die Lehrpersonen, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen. Die Adoptiveltern können wählen, wer von ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt. Sie können den Urlaub auch untereinander aufteilen, ihn aber nicht gleichzeitig beziehen. Der zweiwöchige Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach der Aufnahme des Kindes entweder tage- oder wochenweise bezogen werden.
2. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Versicherung nach dem Erwerbsersatzgesetz auf 100% des Lohnes. Erhalten die Lehrpersonen keine Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz, können sie den Adoptionsurlaub zwar beziehen, erhalten jedoch keine Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz.
3. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben allfällige Leistungen der gesetzlichen Versicherung über den Beendigungstermin hinaus.

Art. 34 Betreuungsurlaub

Der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes richtet sich nach Gesetz («Betreuungsurlaub»).

Art. 35 Militär-, Schutz- und Zivildienst

1. Während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienstes erhält die Lehrperson 80% des Lohnes, und zwar während des nach Art. 324a OR geschuldeten Zeitraums.
2. Allfällige Erwerbsausfallentschädigungen der Ausgleichskasse stehen der Genossenschaft Migros Ostschweiz zu, sofern die Vergütungen im massgebenden Zeitraum die Lohnfortzahlung nicht übersteigen.

Art. 36 Lohnbasis für die Lohnfortzahlung

Massgebend für die Lohnfortzahlung durch die Genossenschaft Migros Ostschweiz ist der Lohn, der in den letzten 12 Monaten durchschnittlich erzielt worden ist. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht mindestens 12 Monate gedauert, wird auf einen entsprechend kürzeren Zeitraum abgestellt.

Art. 37 Auszahlung der Versicherungsleistungen

Die Auszahlung der Versicherungsleistungen erfolgt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch die Genossenschaft Migros Ostschweiz. Die Ansprüche der Lehrpersonen gegenüber den Versicherungen werden an die Genossenschaft Migros Ostschweiz abgetreten. Die Lehrpersonen unterzeichnen auf erste Aufforderung hin eine entsprechende Erklärung.

Art. 38 Nicht versicherte unverschuldete Arbeitsverhinderungen

1. Bei nicht versicherten unverschuldeten Arbeitsverhinderungen erbringt die Genossenschaft Migros Ostschweiz die Lohnfortzahlung maximal im Umfang von Art. 324a OR, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.
2. Verschiedene Verhinderungsgründe im gleichen Dienstjahr, einschliesslich von der Genossenschaft Migros Ostschweiz entschädigter Wartezeiten vor Versicherungsbeginn, werden zusammengerechnet.
3. Alle von der Versicherung nicht gedeckten, von der Genossenschaft Migros Ostschweiz selbst zu erbringenden Leistungen sind erst geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat. Die Lohnfortzahlung der Genossenschaft Migros Ostschweiz dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Pensionskasse

Art. 39 Pensionskasse

Die Lehrpersonen sind gemäss den gesetzlichen Vorschriften und dem geltenden Pensionskassenreglement gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tode in der beruflichen Vorsorge versichert.

Schlussbestimmungen

Art. 40 Anpassung und Abänderung der Anstellungsbedingungen

1. Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder Gerichtsurteile Änderungen oder Ergänzungen der Allgemeinen Anstellungsbedingungen, werden sie entsprechend angepasst.

2. Die Genossenschaft Migros Ostschweiz behält sich darüber hinaus das Recht vor, die Allgemeinen Anstellungsbedingungen jederzeit unter Wahrung der Kündigungsfristen und -termine zu ergänzen oder abzuändern.

Art. 41 Inkraftsetzung

Die vorliegenden Allgemeinen Anstellungsbedingungen treten am 1.1.2027 in Kraft. Sie ersetzen ab diesem Zeitpunkt die bisherigen Anstellungsbedingungen vom 1.1.2023 sowie alle weiteren Vereinbarungen, Richtlinien und Weisungen, soweit sie für diese ausdrücklich oder sinngemäss eine neue oder abweichende Regelung enthalten.