

Die Arbeitgeberin Migros

von A – Z

Inhaltsverzeichnis

A	6
Ältere Arbeitnehmende	6
Altersgerechte Berufs- und Laufbahnformen.....	6
Anstellungsjahre	6
Arbeitsmarktfähigkeit.....	6
Arbeitsplatzgarantie	7
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	7
Arbeitszeit.....	7
Arbeitszeitflexibilität	7
Ausbildungsangebot.....	7
Ausländische Arbeitnehmende	7
Ausserschulische Jugendarbeit.....	8
B	8
Berufliche Integration Behinderter.....	8
Berufliche Integrität.....	8
Berufliche Mobilität	8
Berufliche Vorsorge	8
Berufliche Weiterbildung	8
Berufsbildung.....	8
Betreuungsurlaub	9
Betriebliche Umstrukturierungen.....	9
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	10
Bildungsurlaub	10
C	10
Case Management.....	10
Chancengleichheit	10
Compliance.....	11
D	11
Datenschutz.....	11
Dienstaltersgeschenke	11
Diskriminierungsschutz.....	11
Dreizehnter Monatslohn.....	12
E	12
Effektivlohn.....	12
Einzel-Taggeldversicherung.....	12
F.....	12
Familienergebnisse	12

Familienergänzende Tagesbetreuung.....	12
Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle	12
Familienphase	12
Familien-Versicherung.....	12
Familienzeit.....	13
Familienzulagen	13
Feiertage	13
Ferien	13
Friendly Work Space.....	13
G	13
Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung.....	13
Gesundheitsschutz	14
Gleichgeschlechtliche Partnerschaften.....	14
Gleichstellung.....	14
H	14
I	14
Interne Sozialpartnerschaft	14
J	15
Jahresarbeitszeit	15
Jugendarbeitsschutz.....	15
K	15
Kaderanstellungsbedingungen	15
Kapitalauszahlung im Todesfall	15
Krankentaggeldversicherung	15
Krankheit.....	16
Krippenplätze.....	16
L	16
Landes-Gesamtarbeitsvertrag	16
Landeskommission	16
Lernende	16
Lohnanpassungen	16
Lohnentwicklung.....	17
Lohnfestsetzung.....	17
Lohngerechtigkeit	17
Lohngleichheit.....	17
Lohnverhandlungen	17
M	18
Management Development	18
Menschen mit Behinderung.....	18
M-FEE.....	18

Militärdienst	18
Mindestlohn	18
Mitarbeiter-Verwaltungsräte	19
Mitbestimmung	19
Mitwirkung	19
Mitwirkungsordnung	19
Mutterschaftsurlaub	19
Mutterschutz	19
N	19
O	19
P	19
Partnerschaftliche Organisation der Familien- und Erwerbsarbeit.....	19
Pensionierung	19
Pensionskasse	19
Personalentwicklung.....	19
Personalkommission	20
Persönlichkeitsschutz.....	20
Private Weiterbildung.....	20
Q	20
R	20
Rekrutenschule	20
Richtarbeitszeit.....	20
S	20
Schonarbeitsplätze	20
Schwangerschaftsurlaub	20
Sozial- und Familienberatung.....	20
Sozialpartnerschaft	20
Sozialplan	21
T.....	21
Teilzeitarbeit	21
U	21
Überstunden	21
Übertrittsrecht	21
Unfall	21
Unfallverhütung.....	21
Unternehmensmitbestimmung	21
V	22
Vaterschaftsurlaub	22
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	22
Verhaltenskodex der Migros-Gruppe.....	22

Verschiedene Familienformen	22
Vollzeitarbeit	22
W	22
Whistleblowing	22
Wiedereingliederung	23
Wiedereinstieg	23
X	23
Y	23
Z	23
Zivildienst	23
Zivilschutz	23

Die Arbeitgeberin Migros von A bis Z

A

Ältere Arbeitnehmende

Ältere Arbeitnehmende spielen aufgrund der demographischen Entwicklung in der Wirtschaft eine zunehmend wichtige Rolle. Für die Migros ist das nichts Neues, da sie schon seit langem mehr ältere Arbeitnehmende als im Schweizer Durchschnitt beschäftigt. Sie weiss, was sie an ihnen hat. Die Migros entwickelt ihre Alterspolitik im Rahmen einer rollenden Planung weiter, schafft mit den Altersstrukturanalysen in den Migros-Unternehmen wichtige Entscheidungsgrundlagen und optimiert dadurch ihr Angebot an altersgerechten Berufs- und Laufbahnformen.

Altersgerechte Berufs- und Laufbahnformen

Die Migros lebt seit längerem eine altersgerechte Personalpolitik. Über altersgemischte Teams, flexible Pensionierung, Altersteilzeit, Zusatzferien (6 Wochen ab 50, 7 Wochen ab 60 Jahren), Personalentwicklung für ältere Mitarbeitende und andere Massnahmen mehr wird dafür gesorgt, dass ein breites und flexibles Angebot an altersgerechten Berufs- und Laufbahnformen besteht. Das Reglement der Migros Pensionskasse ermöglicht neben vorzeitiger Pensionierung auch Teil-Pensionierung und ist auch bereits auf eine allfällige Erwerbstätigkeit über das reguläre Pensionierungsalter hinaus eingerichtet.

Anstellungsjahre

Siehe Berufliche Mobilität

Arbeitsmarktfähigkeit

Die Arbeitswelt befindet sich in dauerndem Wandel. Anforderungen an Funktionen und Mitarbeitende verändern sich, neue Funktionsprofile entstehen, Arbeitstätigkeiten werden breiter, erfordern andere, vielfältigere und auch fachübergreifende Qualifikationen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen deshalb nicht stehen bleiben, sondern müssen ihr berufliches Profil und ihre berufliche Kompetenzen fortlaufend weiter entwickeln.

Um unserem personalpolitischen Ziel der Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, werden deshalb mittels einer systematischen Personalentwicklung, durch bezahlte berufliche Weiterbildung sowie durch Unterstützung der persönlichen Weiterbildung gezielte Massnahmen getroffen, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern und zu vertiefen.

Die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch die Unternehmen ein Gewinn. Mitarbeitende mit einer breiteren oder einer zeitgemässen Kompetenzbasis können vielseitiger und flexibler in verschiedenen Arbeitstätigkeiten eingesetzt werden und sich dadurch neue Tätigkeits- und Berufsfelder erschliessen. Das Unternehmen seinerseits kann so eine höhere funktionale Flexibilität sicherstellen, wodurch die interne Arbeitsorganisation leichter an veränderte Bedingungen angepasst werden kann. Arbeitsmarktfähigkeit ist letztlich eben nicht nur oder vor allem ein Vorteil für die Stellensuche auf dem externen Arbeitsmarkt, sondern trägt wesentlich auch zur unter-

	nehmensinternen Flexibilität und Weiterentwicklung bei.
Arbeitsplatzgarantie	Siehe <u>Schwangerschaftsurlaub</u> , <u>Familienphase</u> und Förderung des beruflichen <u>Wiedereinstiegs von Frauen</u>
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<p>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind feste Bestandteile des <u>betrieblichen Gesundheitsmanagements</u> der Migros. Die Migros geht mit einem modernen betrieblichen Gesundheitsmanagement weit über den gesetzlichen Bereich und Standard der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hinaus. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz stellen weiterhin einen wichtigen Baustein in der Gesundheitspolitik der Migros dar. Denn der Schutz aller Mitarbeitenden, insbesondere auch der jugendlichen Arbeitnehmenden, vor Schädigungen durch <u>Unfälle</u>, Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen ist eine permanente Aufgabe.</p> <p>Um diese Aufgabe optimal und nachhaltig zu lösen, hat sich die Migros eine alle Branchen und Unternehmen umfassende Betriebsgruppenlösung gegeben, die von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) geprüft und genehmigt wurde. Die Betriebsgruppenlösung der Migros stellt nicht nur klare Grundlagen, Rahmenbedingungen und praxisgerechte Werkzeuge zur Verfügung, sondern setzt auf hohem Niveau einheitliche Standards für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Sie definiert die Führungsverantwortung über Sicherheitsleitbilder, Sicherheitsziele und eine Sicherheitsorganisation. Klar definierte Anforderungsprofile an die Spezialisten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und Qualitätskriterien für Ausbildung, Instruktion und Information aller Beteiligten sind Bestandteile der Betriebsgruppenlösung. Oberstes Steuerorgan der Betriebsgruppenlösung ist die in den obersten Management-Ebenen der Migros abgestützte Trägerschaft. Für die laufende Evaluation, Optimierung und Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Betriebsgruppenlösung wurden eine koordinierende Fachstelle und entsprechende Management-Informationssysteme eingerichtet.</p>
Arbeitszeit	Siehe <u>Jahresarbeitszeit</u> und <u>Richtarbeitszeit</u>
Arbeitszeitflexibilität	Siehe <u>Jahresarbeitszeit</u> und <u>Richtarbeitszeit</u>
Ausbildungsangebot	Siehe <u>Berufsbildung</u> , <u>berufliche Weiterbildung</u> und <u>private Weiterbildung</u>
Ausländische Arbeitnehmende	Die Migros beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 150 Nationen mit unterschiedlichsten sozialen, kulturellen und ethnischen Prägungen. Ein tolerantes und diskriminierungsfreies Betriebsklima spielt deshalb eine grosse Rolle. Dass die Mitarbeitenden diese Dimension der Arbeitsplatzqualität als besonders wichtig und als besonders positiv bewerten, unterstreicht nicht nur die Bedeutung dieses Faktors. Es ist auch eine Bestätigung der Strategie der Migros, für die soziale und berufliche Integration der ausländischen Mitarbeitenden auf ein Klima des gegenseitigen Respekts und der gegenseitigen Achtung hinzuwirken, was durch einen konsequenten und uneingeschränkten <u>Diskriminierungs-</u>

	<u>schutz</u> befördert wird.
Ausserschulische Jugendarbeit	Siehe <u>Berufsbildung</u>
B	
Berufliche Integration Behinderter	Siehe <u>Menschen mit Behinderung</u>
Berufliche Integrität	Siehe <u>Whistleblowing</u>
Berufliche Mobilität	Treten Mitarbeitende aus einem Unternehmen der Migros-Gruppe aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein dem Migros L-GAV unterstellten Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet.
Berufliche Vorsorge	Die Migros-Pensionskasse (MPK) garantiert Pensionskassenleistungen im Leistungsprimat auf höchstem Niveau. Die Altersrente, die bei der ordentlichen Pensionierung mit 64 Jahren ausgerichtet wird, beträgt 70,2% des versicherten Lohnes. Bis zum AHV-Rentenalter wird zudem die Migros-AHV-Ersatzrente ausgerichtet, die vollständig von den Unternehmen finanziert wird. Der Arbeitgeberbeitrag in der MPK beträgt 17 %, der Arbeitnehmerbeitrag 8.5 %. Die Migros übernimmt mithin 2/3 der Pensionskassenbeiträge zu ihren Lasten und liegt damit weit über dem Schweizer Durchschnitt.
Berufliche Weiterbildung	<p>Die berufliche Weiterbildung in der Migros erfolgt kompetenzorientiert und deckt den Migros-spezifischen Entwicklungsbedarf hinsichtlich Fach-, Führungs- und Persönlichkeitskompetenzen stufengerecht ab. Sie stellt sicher, dass sie den persönlichen und betrieblichen Bedürfnissen entspricht und setzt die erforderlichen Schlüsselqualifikationen der Mitarbeitenden ins Zentrum. Bei den periodischen Mitarbeitenden-Gesprächen <u>M-FEE</u> (M-FEE steht für „Mitarbeitende führen, entwickeln, entlohnen“) werden die notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam mit dem direkten Vorgesetzten erörtert und vereinbart.</p> <p>Die Mitarbeitenden der Migros haben im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung ihrer betrieblichen Funktion und die Entwicklung der dafür notwendigen Kompetenzen je nach Einzelfall ein Recht auf bezahlte berufliche Weiterbildung. Die Migros entrichtet in der Regel den vollen Lohn während der Weiterbildung und übernimmt je nach Situation die Kosten bis max. 100% für die Weiterbildungsmaßnahme. Im Jahr 2014 beispielsweise haben die Migros-Unternehmen rund 40 Millionen Franken in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert (Lohnzahlungen während der Weiterbildung und sonstige Absenkkosten nicht eingerechnet).</p>
Berufsbildung	<p>Bildungsunternehmen Migros</p> <p>Die Berufsbildung ist in der Schweiz von grosser Bedeutung. Rund zwei Drittel der Schulabsolvent/innen entscheiden sich jedes Jahr für eine berufliche Grundbildung. Die Migros-Gruppe bekennt sich zum dualen Bildungssystem und nimmt ihre sozio-ökonomische und gesellschaftspolitische Verantwortung in ihrem Wirtschaftsgebiet – und damit in der ganzen Schweiz – wahr. Mit der Ausbildung von Lernenden investiert die Migros-Gruppe in die Jugend und bietet</p>

jungen Menschen eine Perspektive und damit Vertrauen in die Zukunft.

Berufsbildung – mit dem Migros-L-GAV

Wer in der Migros eine Lehre macht, erhält nicht nur einen Lehr-, sondern in der Regel gleich auch noch einen Gesamtarbeitsvertrag. Denn der Migros-L-GAV gilt mit all seinen Leistungen und Errungenschaften sinngemäss auch für Lernende.

6 Wochen Ferien für Lernende

Lernende haben Anspruch auf 6 Wochen Ferien. Das erleichtert den Übertritt ins Berufsleben und schafft einen gesunden Ausgleich zwischen Berufsschule, praktischer Ausbildung und freier Zeit.

Ausserschulische Jugendarbeit

Die Lernenden von heute sind die Leistungsträger von morgen. Die Migros legt deshalb neben dem Fachwissen genauso viel Wert auf eine hohe Sozialkompetenz, welche beispielsweise durch ausserschulische Jugendarbeit gefördert werden kann.

Betreuungsurlaub

Wenn Kinder oder Familienangehörige erkranken, wird in der Regel bezahlter Urlaub von bis zu 3 Tagen bei vollem Lohnanspruch gewährt. Der Anspruch besteht pro Fall und kann auch über 3 Tage hinausgehen, wenn die Situation es erfordert.

Betriebliche Umstrukturierungen

Unternehmerische Veränderungsprozesse und betriebliche Umstrukturierungen sind eine Realität und eine Notwendigkeit. Nur wenn sich Unternehmen laufend verändern, sich neuen Verhältnissen anpassen und neue Bedürfnisse aufnehmen, können sie langfristig erfolgreich bleiben. Wenn dadurch Funktionen oder Arbeitsplätze von Mitarbeitenden in Frage gestellt oder aufgehoben werden, ist es indessen auch ein Gebot der verantwortungsvollen Unternehmensführung, dass durch ein aktives Mobilitätsmanagement und einen ausgebauten Sozialplan für die betroffenen Personen gesorgt wird. Denn diese sind nicht einfach als Mitarbeitende, sondern als Menschen betroffen, für die der Arbeitsplatz soziale Integration und Anerkennung bedeutet und der damit oft weit mehr als blosser wirtschaftliche Existenzsicherung ist.

Der Migros-L-GAV sieht deshalb für solche Fälle nicht nur eine Sozialplanpflicht vor, sondern setzt primär auf das aktive Mobilitätsmanagement, das die betroffenen Mitarbeitenden in der Berufswelt weiter bringt.

Mitarbeitende, deren Arbeitsplatz von einer unternehmerischen Veränderung betroffen wird, können sich deshalb darauf verlassen, dass alle Anstrengungen unternommen werden, um ihnen durch ein aktives Mobilitätsmanagement eine neue berufliche Perspektive zu vermitteln und ihre berufliche und geographische Mobilität über den Sozialplan so zu fördern, dass sie ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen und sie sich in der Berufswelt neu positionieren können. Durch diese gezielten Massnahmen der Migros kann regelmässig einem Grossteil der betroffenen Mitarbeitenden eine nach-

haltige Lösung vermittelt werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

„Gesunde Mitarbeitende, gesundes Unternehmen“ – dieser Ansatz verlangt eine umfassende, systematische Gesundheitspolitik, die über den gesetzlichen Rahmen und die Standards der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hinausgeht. Gesundheit wird in der Migros nicht auf die gesetzlich geregelten Bereiche und den gesetzlichen Standard der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beschränkt, sondern als umfassender und systematischer Ansatz auf Basis und als Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verstanden und umgesetzt, welcher gleichermaßen die Arbeitsbedingungen als auch das individuelle Gesundheitsverhalten berücksichtigt. Im Vordergrund stehen hierbei Aktivitäten, welche den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit gewährleisten, präventiv Arbeitsunfähigkeit vermeiden und den Wiedereinstieg in die Arbeitsfähigkeit erleichtern.

Auf dieser Basis finden Aktivitäten auf den Handlungsebenen Prävention, Früherkennung und Intervention statt, welche sich den Handlungsfeldern Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung & Prävention sowie Absenzen- & Case Management zuordnen lassen.

Bildungsurlaub

Mitarbeitende, die im Unternehmen ein besonderes Mandat als Mitglied der Personalkommission, Delegierte oder Stiftungsräte ausüben oder die an Weiterbildungstagungen und -kursen ihres Berufsverbandes teilnehmen wollen, haben dafür zusätzlich Anspruch auf einen Bildungsurlaub von in der Regel 5 Tagen im Jahr.

C

Case Management

Einen wesentlichen Aspekt sozialer Verantwortung im Kontext von Gesundheit und Arbeit bildet die Begleitung, die Unterstützung und Reintegration kranker oder verunfallter Mitarbeitender. Entscheidend dabei ist, dass frühzeitig wertschätzende, begleitende Gespräche mit den erkrankten Mitarbeitenden stattfinden, eine enge Begleitung während der Reintegration gewährleistet ist, die Reintegrationsprozesse aktiv gefördert und unterstützt, die Massnahmen rasch getroffen, diese auf die konkreten Bedürfnisse der erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden abgestimmt und unter Kooperation aller massgebenden Stellen umgesetzt werden. Es gilt alle notwendigen Ressourcen zu mobilisieren, die zur optimalen Unterstützung und Reintegration erkrankter oder verunfallter Mitarbeitender beitragen können.

Chancengleichheit

Frauen haben in der Arbeitswelt oft geringere Chancen, weil die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht überall gegeben sind. Deshalb steht der Migros-L-GAV ganz im Zeichen einer Familienpolitik, die anerkennt, dass in den Unternehmen wesentliche Voraussetzungen und konkrete Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen und nachhaltige Effekte für echte Chancengleichheit durch die Kombination verschiedener Massnahmen erreicht werden können.

Der Migros-L-GAV sieht deshalb ein weites Spektrum solcher Massnahmen vor. Sie reichen vom unbezahlten Schwangerschaftsurlaub, über den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, die Familienphase, die zusätzlichen Familienzulagen, die Unterstützung bei der familienergänzenden Tagesbetreuung, die familienfreundlichen Arbeitszeitmodelle sowie der bezahlten beruflichen Weiterbildung bis zur Förderung des Wiedereinstieges von Frauen ins Erwerbsleben.

Compliance

Zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen gehört, dass sie ein ethisch, politisch und rechtlich einwandfreies Geschäftsgebaren sicherstellen und jede Form von Korruption in ihrer Geschäftstätigkeit verhindern oder bekämpfen. Dazu hat die Migros sowohl einen Verhaltenskodex der Migros-Gruppe als auch diverse einschlägige interne Richtlinien und Weisungen erlassen. Die wichtigste Ressource für die Einhaltung der Compliance in der Migros ist die persönliche und berufliche Integrität ihrer Mitarbeitenden. Damit die Unternehmen diese Ressource nutzen können, braucht es eine Kultur, in der als ein möglicher Weg von internen Meldungen auch das sog. „Whistleblowing“ als wertvolles Frühwarnsystem zur Verhinderung oder Beseitigung von Missständen anerkannt ist.

D

Datenschutz

Dem Datenschutz im Arbeitsverhältnis kommt grundlegende Bedeutung zu. In der Migros werden Datenschutz und Datensicherheit deshalb gross geschrieben.

Alle Mitarbeitenden können sich darauf verlassen, dass mit ihren Daten verantwortungs- und vertrauensvoll umgegangen wird und nur Daten bearbeitet werden, die für die Eignung oder die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

Dienstaltersgeschenke

Unternehmenstreue soll sich in der Migros auszahlen. Als Anerkennung für die bisherige Treue und als Ansporn für die weitere Tätigkeit erhalten alle Mitarbeitenden Dienstaltersgeschenke (Teilzeit-Mitarbeitende anteilmässig): Nach 5 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk von CHF 1'500.-. Nach jeweils weiteren 5 Dienstjahren erhöht sich dieser Betrag um je CHF 1'000.-. So beträgt beispielsweise das Dienstaltersgeschenk nach dem 20. Dienstjahr CHF 4'500.- (totale Auszahlung für Vollzeitbeschäftigte während diesen Jahren: 1'500.- + 2'500.- + 3'500.- + 4'500.- = CHF 12'000.-). Die Mitarbeitenden können auch Zeit statt Geld wählen: Anstatt der oben genannten Beträge können die Mitarbeitenden bezahlte Urlaubstage wählen (5 bis 20 Tage, je nach Dienstalter).

Diskriminierungsschutz

In der Migros werden Diskriminierungen insbesondere wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen irgendeiner Behinderung sowie Mobbing und sexuell oder anders motivierte Belästigungen nicht geduldet.. Die Migros setzt sich deshalb aktiv für ein tolerantes und diskriminierungsfreies Betriebsklima ein. Vorgesetzte und Mitarbeitende sind verpflichtet, jeder Diskriminierung entgegenzutreten und die betroffenen

Personen zu unterstützen. Durch Information, Schulung sowie die gezielte Vorbereitung von Vorgesetzten auf mögliche Probleme, wird jeder Diskriminierung präventiv entgegengewirkt. Betroffene finden bei speziellen Vertrauensstellen Beratung und Unterstützung. Ein spezielles Beschwerdeverfahren stellt sicher, dass Diskriminierungen aufgedeckt, geahndet und in Zukunft vermieden werden können.

Dreizehnter Monatslohn

Der 13. Monatslohn ist in der Migros schon lange Realität. Der Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn besteht ab dem 1. Arbeitstag und ist nicht von einer bestimmten Anstellungsdauer abhängig. Wenn ein Arbeitsverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, ist er anteilmässig geschuldet.

E

Effektivlohn

Die Effektivlöhne, d.h. die Löhne, welche die Mitarbeitenden tatsächlich erhalten, liegen bei fast allen Migros-Mitarbeitenden über dem Mindestlohn für Ungelernte. Entgegen der politischen und öffentlichen Debatte, die stark von der Diskussion über den Mindestlohn dominiert wird, hat der Mindestlohn in der Migros somit praktisch kaum Bedeutung. In der Lohnpolitik der Migros ist daher nicht der Mindest-, sondern der Effektivlohn das Kernthema. Die Migros verfügt für die Lohnfestsetzung und die Lohnanpassungen über ein funktions- und leistungsorientiertes Entlohnungssystem, dessen Lohnbänder über dem Mindestlohn liegen und das über eine Gesamtbeurteilung von Funktion, Leistung und Erfahrung der Mitarbeitenden zu entsprechend höheren Löhnen führt. Andererseits wurden im Zuge stetiger Effektivlohnanpassungen die Löhne in den Jahren 2002 bis 2015 nominell um 23.25% und real um 17.35% erhöht.

Einzel-Taggeldversicherung

Siehe Krankentaggeldversicherung

F

Familienereignisse

Freudige und traurige Familienereignisse kommen oft unerwartet. Damit Familienangehörige solche miteinander teilen können, wird dafür je nach Ereignis zusätzlicher bezahlter Urlaub bis zu 5 Tagen gewährt.

Familienergänzende Tagesbetreuung

Genügend und vor allem auch bezahlbare Krippenplätze sind eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dafür setzt sich die Migros ein.

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Ob Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit oder Richtarbeitszeit – Migros setzt auf familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die Arbeit und Familie miteinander in Einklang bringen können.

Familienphase

Ausgetretene Mitarbeitende haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Mitarbeiterin einen bedingten Anspruch auf Rückkehr in das Unternehmen, in welchem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren.

Familien-Versicherung (Kapitalauszahlung im Todesfall)

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter stirbt, ist das insbesondere für die Familie, die zurückbleibt, ein schwerer menschlicher Verlust. In einer solchen

	<p>Situation sollen die Hinterbliebenen nicht auch noch in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Dafür finanziert die Migros eine spezielle Todesfallversicherung, aus der hinterbliebenen Familienangehörigen eine Kapitalauszahlung von bis zu 3 Jahreslöhnen erbracht wird. Von diesen Leistungen profitieren auch Konkubinatspartner und gleichgeschlechtliche Partner.</p>
Familienzeit	<p>Familien-Arbeit soll sich lohnen und nicht zum Karriereknick werden. Deshalb wird die Dauer des Erwerbsunterbruchs für die <u>Familienphase</u> bei den <u>Anstellungsjahren</u> voll angerechnet. Familienzeit wird damit insofern der Arbeitszeit gleichgestellt.</p>
Familienzulagen	<p>Wer Kinder gross zieht, braucht Zeit und Geld. Die entsprechenden Kosten fallen beim Haushaltbudget schnell ins Gewicht. Die Ausrichtung von teilweise überobligatorischen Familienzulagen in der Migros kann hier gezielte und bedarfsgerechte Unterstützung leisten.</p>
Feiertage	<p>Feiertage sollen den Mitarbeitenden erlauben, einen bestimmten Anlass festlich oder besinnlich zu begehen. Wenn an einem gesetzlichen Feiertag nicht gearbeitet werden darf und die Mitarbeitenden deswegen einen Verdienstaufschlag erleiden würden, wäre dies stossend und ungerecht. Obwohl von Bundesrechts wegen nur für den 1. August als Nationalfeiertag eine Lohnzahlungspflicht besteht, kommen die Mitarbeitenden in der Migros – zusätzlich zu ihren <u>Ferien</u> – deshalb in den Genuss von in der Regel 9 bezahlten Feiertagen.</p>
Ferien	<p>5 Wochen Ferien ab dem 1. Anstellungsjahr</p> <p>Bereits im ersten Anstellungsjahr hat man gemäss <u>Migros-L-GAV</u> 5 Wochen Ferien (Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende: 6 Wochen). Der Anspruch ist vom Lebens- oder vom Dienstalter völlig unabhängig und muss nicht, wie anderswo, zuerst durch eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit verdient werden.</p> <p>6 Wochen Ferien ab dem 50. Altersjahr</p> <p>Spätestens ab dem 50. Altersjahr oder ab dem 21. Anstellungsjahr beträgt der Ferienanspruch in der Regel 6 Wochen, auch wenn man erst kurz vor dem runden Geburtstag in die Migros eingetreten ist.</p> <p>7 Wochen Ferien ab dem 60. Altersjahr</p> <p>Wer 60 wird, hat allen Grund zum Feiern: Ab dem 60. Altersjahr (oder ab dem 31. Anstellungsjahr) beträgt der Ferienanspruch 7 Wochen.</p>
Friendly Work Space	<p>Das Label „Friendly Work Space“ zeichnet Unternehmen aus, die ein systematisches und nachhaltiges <u>betriebliches Gesundheitsmanagement</u> betreiben, und signalisiert, dass die zertifizierten Unternehmen ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und sich für ein gesundes Arbeitsumfeld einsetzen. Verliehen wird das Label durch die Gesundheitsförderung Schweiz.</p>
G	
Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung	<p>Gesundheit ist nicht unbezahlbar – sie ist schlicht unersetzlich. Gesundheitliche Beschwerden bei der</p>

Arbeit dürfen deshalb gar nicht erst entstehen. Bei der Migros ist solche Prävention Pflicht.

Der Einsatz von Arbeitsmitteln, die Ausstattung der Arbeitsplätze, die Gestaltung von Arbeitsräumen und der Arbeitsplatzumgebung wird durch Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen, Sicherheitsfachleute und Gesundheitsmanager von vornherein darauf überprüft, dass der Mensch in der Arbeit keinen Schaden nimmt.

In ihrem modernen Verständnis, wie es im Migros-L-GAV verankert ist, geht sie weit über die blosser Verhinderung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz hinaus und zielt primär darauf ab, dass sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter als gesunde Persönlichkeit bei der Arbeit wohl fühlen kann. Dafür spielen auch zwischenmenschliche Aspekte, Unternehmenskultur, Werte, Betriebsklima und Führungsstil eine entscheidende Rolle.

Gesundheitsschutz

Siehe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gleichgeschlechtliche Partnerschaften

Viele Schweizerinnen und Schweizer leben mit einem gleichgeschlechtlichen Partner zusammen. Die Migros hat bereits in den 90er-Jahren gleichgeschlechtliche Paare beim Vorsorge- und Versicherungsschutz gleichgestellt. Der Migros-L-GAV statuiert die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften mit Ehe- oder Konkubinatspartnerschaften

Gleichstellung

Siehe Chancengleichheit, Lohngleichheit

H

I

Interne Sozialpartnerschaft

Die Migros ist seit mehr als drei Jahrzehnten einer mehrstufigen, pluralistischen Sozialpartnerschaft verpflichtet, die auf der Zusammenarbeit und Beteiligung von externen Arbeitnehmerverbänden am Migros-L-GAV und einer ausgebauten internen Sozialpartnerschaft beruht. Denn echte Sozialpartnerschaft muss grundsätzlich und wesentlich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst ausgehen. Sie muss für sie und durch sie gelebt werden. Das ist das Wesen der internen Sozialpartnerschaft.

Für echte Sozialpartnerschaft steht auch die Unternehmensmitbestimmung auf oberster Ebene, welche die Migros seit mehr als 30 Jahren kennt: Gewählte Mitarbeiter-Vertreter bestimmen als vollwertige Verwaltungsräte in allen Fragen der Unternehmens- und Personalpolitik mit.

Weiter stehen dafür die Personalkommissionen auf Unternehmensebene, die als interne bzw. betriebliche Sozialpartner mit ausgebauten Mitwirkungsrechten auf Unternehmensebene die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen. Sie verfügen dafür über eine starke Position. Denn ihre Mitentscheidungs- und Mitwirkungsrechte sind ihnen durch die Mitwirkungsordnung, die Bestandteil des Migros-L-GAV bildet, verbindlich und unantastbar garantiert.

Und schliesslich steht dafür die Landeskommission der Migros-Gruppe, deren Mitglieder von den rund 84'000

Mitarbeitenden direkt demokratisch gewählt sind und die deren Interessen auf der Ebene der Migros-Gruppe als Sozialpartner repräsentativ und kraftvoll vertritt.

J

Jahresarbeitszeit

Die Migros kennt seit 1995 die Jahresarbeitszeit. Sie ermöglicht eine besseren Anpassung des Arbeitseinsatzes an die betrieblichen Bedürfnisse und die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeitenden. Während die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit im Jahresverlauf mehr oder minder stark schwanken kann, wird weiterhin ein konstanter Lohn in 12 gleichen Monatsraten ausbezahlt.

Für die Jahresarbeitszeit von 2'132 h wird für die meisten Mitarbeitenden von einer 41-Stunden-Woche ausgegangen, die im Durchschnitt eines Jahres zu erreichen ist. Für die anderen Mitarbeitenden wurde die wöchentliche Arbeitszeit, die im Durchschnitt eines Jahres zu erreichen ist, per 1. Juli 2008 auf 43 h Wochen erhöht und dafür innerhalb eines Jahres ein Lohnausgleich gewährt.

Jugendarbeitsschutz

siehe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

K

Kaderanstellungsbedingungen

Mitglieder der Direktion und des Kaders sind nicht dem Migros-L-GAV unterstellt. Für sie gelten die Kaderanstellungsbedingungen der Migros (KAB). Die KAB und der Migros-L-GAV haben jedoch sehr viel gemeinsam. Die KAB werden in der Regel mit dem Migros-L-GAV abgestimmt und bewegen sich in personalpolitischen Belangen stets im Gleichschritt mit ihm. Zwischen Kaderangehörigen und Mitarbeitenden bestehen in Bezug auf das Spektrum und die Höhe der Leistungen grundsätzlich keine Unterschiede. Boni und besondere Fringe Benefits für Kader sind der Migros fremd. Trotzdem sind die KAB nicht nur ein Spiegel des Migros-L-GAV, sondern haben durchaus auch eigenständigen Charakter. Sie tragen der besonderen Funktion, Vertrauensstellung und Verantwortung der Kaderangehörigen Rechnung. Kaderangehörige tragen und gestalten unternehmerische Funktionen mit, sie vertreten und repräsentieren das Unternehmen und prägen damit das Bild des Unternehmens gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit. Kaderangehörige setzen durch ihre Leistungen und ihr Verhalten gegen innen und aussen Massstäbe. Sie vertreten und verkörpern die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Werte sowie die moralischen und ethischen Prinzipien, die der Migros wichtig sind. In den KAB sind deshalb auch die Grundsätze und Anforderungen einer verantwortungsvollen Corporate Governance und Unternehmensführung verankert.

Kapitalauszahlung im Todesfall

Siehe Familien-Versicherung

Krankentaggeldversicherung

Die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung garantiert allen Mitarbeitenden unabhängig vom Dienstalster ab dem 1. Arbeitstag während 730 Tagen durchgehend Bezüge in der Höhe des vollen Nettolohns. Damit werden die Mitarbeitenden bei Krankheit vollständig vor Einkommensausfällen geschützt und optimale

	<p>Bedingungen für eine erfolgreiche <u>Reintegration am Arbeitsplatz</u> geschaffen – und dies unabhängig des individuellen Dienstalters.</p> <p>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht den Mitarbeitenden während 90 Tagen ein Übertrittsrecht in die Einzel-Taggeldversicherung zu, die ihnen die uneingeschränkte Weiterführung des Versicherungsschutzes im bisherigen Umfang garantiert. Besteht beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis (nicht aber im Falle der vorzeitigen oder reglementarischen Pensionierung) eine Arbeitsunfähigkeit, kommen die Mitarbeitenden bis maximal zur Leistungerschöpfung in den Genuss einer Nachdeckung zulasten der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung.</p>
Krankheit	<p>Der Schutz vor und bei Krankheit ist umfassend. Während das <u>betriebliche Gesundheitsmanagement</u> darauf gerichtet ist, die Gesundheit und das persönliche Wohlbefinden zu fördern und zu erhalten und arbeitsassoziierte Erkrankungen zu verhindern, kommt bei Eintritt einer Krankheit die <u>Krankentaggeldversicherung</u> zum Zuge, die die Unterstützung und Reintegration kranker Mitarbeitender mit der Garantie des vollen Lohnes während zwei Jahren unterstützt.</p>
Krippenplätze	Siehe <u>Familienergänzende Tagesbetreuung</u>
L	
Landes-Gesamtarbeitsvertrag	<p>Der Migros-L-GAV steht seit 1983 für fortschrittliche, vorbildliche und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen. Er zählt heute zu den besten und grössten Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz. Er gilt für rund 50'000 Mitarbeitende in 40 Unternehmen, die in rund 30 verschiedenen Branchen tätig sind. Seine Standards, Leistungen und Errungenschaften setzen in diesen Branchen und Märkten landesweit Massstäbe. Seine Arbeitsbedingungen haben Vorbild- und Schrittmacherfunktion. Damit dies so bleibt, wurde der Migros-L-GAV in den in den letzten Jahren mit grosser Dynamik weiterentwickelt, ausgebaut und an neue Bedürfnisse und Verhältnisse angepasst. Die Arbeitsbedingungen des L-GAV, für den die Migros heute jährlich über 600 Mio. Franken aufwendet, werden auch in Zukunft wegweisend sein. Mit dem Migros-L-GAV für die Jahre 2015 bis 2018 sind diese weiterhin uneingeschränkt garantiert.</p>
Landeskommission	Siehe <u>Interne Sozialpartnerschaft</u>
Lernende	Siehe <u>Berufsbildung</u>
Lohnanpassungen	<p>In der Migros wird jährlich über die Lohnanpassungen verhandelt.</p> <p>Dass in der Migros, deren rund 60 Unternehmen viele verschiedene Branchen abdecken, einzelne Unternehmen oder Branchen, wenn es wirtschaftliche Gründe und eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung erfordern, von den Lohnanpassungen ausgenommen werden müssen, ist eine Tatsache. Über solche Ausnahmen wird jedoch jährlich anlässlich der Lohnverhandlungen gemeinsam mit den <u>Sozial- und Vertragspartnern</u> befunden. Sie sind die Ausnahmen, die bei der Migros die Regel bestätigen.</p>

Lohnentwicklung

In den Jahren 2002 – 2015 wurden die Löhne in der Migros nominell um 23.25% und real um 17.35% erhöht, womit die Lohnsumme in diesem Zeitraum um über 800 Mio. angestiegen ist. Bei der Migros hat nahtlos ein kontinuierliches, nominales und reales Wachstum der Löhne stattgefunden.

Ein Vergleich zeigt, wo die Migros damit steht: Gemäss der vom Bundesamt für Statistik aktuell verfügbaren Zahlen zur Lohnentwicklung sind die Löhne in der Schweizer Privatwirtschaft in den Jahren 2004 – 2014 nominell um 12.7% und real um 7.6% gestiegen. Die Lohnentwicklung in der Migros hat also in all den Jahren die Gesamtheit aller Wirtschaftszweige übertroffen. Und die Reallöhne in der Migros sind fast doppelt so stark gewachsen, wie in der übrigen Schweizer Wirtschaft.

Lohnfestsetzung

Das Mitarbeiter-Führungs-Entwicklungs-Entlöhnungssystem (M-FEE) garantiert nicht nur die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Funktionen, Leistungen und Erfahrungen“ hat ganz allgemein Geltung. Denn die Mitarbeitenden erwarten eine funktions- und leistungsgerechte Entlöhnung. Sie wollen bei der Lohnfestsetzung und den Lohnanpassungen die Funktions-, Leistungs- und Verteilungsgerechtigkeit gewährleistet sehen. Mit dem Grundsatzentscheid im Migros-L-GAV, dass Lohnfestsetzungen und Lohnanpassungen systematisch unter Berücksichtigung von Funktion und Leistung erfolgen, tragen die Migros und ihre Sozial- und Vertragspartner diesem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach Lohngerechtigkeit gezielt und verbindlich Rechnung.

Lohngerechtigkeit

Siehe Lohnfestsetzung

Lohngleichheit

Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Lohngleichheit stellt die Migros mit System sicher. Sie hat bereits Jahre vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes mit M-FEE das System der GFO (www.gfo.ch) umgesetzt, das Lohngleichheit umfassend garantiert und heute von vielen Unternehmen, Kantonen und Städten angewandt wird (u.a. Swisscom, Post, SBB, SUVA, ETH Zürich, Kantone BS, LU, VD, NE, Stadt Zürich und Lausanne).

M-FEE basiert auf einer analytischen Arbeitsbewertung, bei der die Funktionen aufgrund allgemein anerkannter Kompetenzkriterien bewertet werden. Die Funktionswerte fliessen unmittelbar in die Festlegung der Funktions- und Lohnstufen ein. Das Kompetenzmodell führt zu einer rein kompetenzbasierten, funktionsorientierten Entlöhnung, für die weder Beruf noch Geschlecht, sondern allein die entsprechend bewertete Funktion massgebend ist. Die Methode erfasst über den Funktionslohn hinaus auch erfahrungs- und leistungsabhängige Lohnbestandteile. Deshalb wird in der Migros das Prinzip „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, auf den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Funktionen, Leistungen und Erfahrungen“ ausgeweitet.

Lohnverhandlungen

Siehe Lohnanpassungen

M

Management Development

Unter Management Development verstehen wir die Identifikation, Entwicklung und Platzierung von Potenzial- und Leistungsträgern, um die Nachfolgeplanung für Schlüsselfunktionen innerhalb der Migros-Gruppe systematisch sicher zu stellen und talentierte Mitarbeitende langfristig an die Migros zu binden.

Die Migros-Gruppe mit ihren rund 60 Unternehmen und einer Vielzahl von Berufsgruppen eröffnet breite Karriere-Perspektiven für unsere Potenzial- und Leistungsträger. Durch systematische, laufbahnorientierte Personalentwicklung on- und off-the-job wird nachhaltig in talentierte Mitarbeitende investiert.

Management Development wird somit zu beiderseitigem Nutzen sowohl für die Mitarbeitenden wie auch für das Unternehmen betrieben. Es leistet einen wertvollen Beitrag, um die Migros mithilfe kompetenter Potenzial- und Leistungsträger für die Zukunft zu rüsten. Strategische Schlüsselfunktionen werden möglichst kompetenz- und zeitnah besetzt, entscheidendes Geschäfts-Know-how aufgebaut und gehalten. Zudem tragen engagierte und motivierte Talente zum Erhalt von Unternehmenskultur und -werten bei, auf welche die Migros bis heute stolz ist.

Menschen mit Behinderung

Die Migros nimmt ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin wahr und beschäftigt nach Möglichkeit Menschen mit körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung. Diese werden ins betriebliche und soziale Umfeld der Migros integriert und hierbei eng durch Fachpersonen betreut und begleitet. Dadurch wird eine nachhaltige berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt gefördert.

M-FEE

Siehe Lohnfestsetzung und Lohnungleichheit

Militärdienst

Mitarbeitenden mit Kindern wird bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst zeitlich unbeschränkt der volle Lohn garantiert, damit sie uneingeschränkt ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können. Auf die Art oder Dauer der Dienstleistung kommt es nicht an. Deshalb haben solche Mitarbeitende, auch wenn sie die RS absolvieren, ihren Militärdienst als Durchdiener leisten oder sie Zivildienst machen, Anspruch darauf, dass die EO-Leistungen auf 100 % des Lohnes ergänzt werden. Mitarbeitende ohne Kinder erhalten den vollen Lohn während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr.

Mindestlohn

Mindestlohn für Ungelernte

Der Bruttomindestlohn für Ungelernte, d.h. zwanzigjährige, vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, beträgt ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich CHF 3'900.-. Dieser Bruttomindestlohn wird 13mal ausgerichtet, was auf der Basis eines Jahres bzw. von 12 Monaten einen monatlichen Bruttomindestlohn von CHF 4'225.- ergibt.

Mindestlohn bei Berufsbildung

Mit der Festlegung von durchschnittlichen Brutto-

	<p>mindestlöhnen für Mitarbeitende mit Berufsbildung von aktuell CHF 4'300.- bei vierjähriger, CHF 4'100.- bei dreijähriger und CHF 4'000.- bei zweijähriger Grundbildung (jeweils mal 13) unterstreicht die Migros, die mit rund 3'700 Lernenden die grösste private Ausbilderin in der Schweiz ist, ihr Engagement für die Berufslehre. Eine <u>Berufsbildung</u> soll sich in jedem Fall lohnen und auszahlen. Lohnpolitik und Berufsbildungspolitik gehen damit Hand in Hand, was zeigt, dass es in der Lohnpolitik nicht einfach auf den kurzfristigen Effekt, sondern auf die langfristige Perspektive ankommen muss.</p>
Mitarbeiter-Verwaltungsräte	Siehe <u>Interne Sozialpartnerschaft</u>
Mitbestimmung	Siehe <u>Interne Sozialpartnerschaft</u>
Mitwirkung	Siehe <u>Interne Sozialpartnerschaft</u>
Mitwirkungsordnung	Siehe <u>Interne Sozialpartnerschaft</u>
Mutterschaftsurlaub	Nach der Niederkunft kommen alle Mütter in den Genuss eines Mutterschaftsurlaubes von 18 Wochen bei vollem Lohn.
Mutterschutz	Zwischen Arbeit und Gesundheit besteht eine enge Wechselwirkung. Das gilt bei schwangeren Frauen oder stillenden Müttern im wahrsten Sinn des Wortes doppelt. Deshalb wird für das Wohlbefinden und die Unversehrtheit von Mutter und Kind durch spezielle Massnahmen ganz besonders gesorgt.
N	
O	
P	
Partnerschaftliche Organisation der Familien- und Erwerbsarbeit	Unsere Gesellschaft ist im Umbruch. Auch die Familie befindet sich in einem Wandel. Das Verständnis der Geschlechts- und Elternrollen ist heute ein anderes als noch vor 20 Jahren. Im Zuge dieser Entwicklung wird auch die Organisation der Familien- und Erwerbsarbeit neu definiert. Die gegenwärtige Elterngeneration verlangt eine gerechtere Aufteilung der bezahlten Erwerbsarbeit und der unbezahlten Familienarbeit und einfachere Lösungen sowie vielfältigere Möglichkeiten für die Aufteilung der Verantwortung für Kindererziehung und Hausarbeit. Die Migros trägt dem Bedürfnis und der Entwicklung zu einer egalitären Rollenteilung Rechnung, sei es durch die Gleichstellung von <u>verschiedenen Familienformen</u> oder im Rahmen der <u>Familienphase</u> .
Pensionierung	Siehe <u>Berufliche Vorsorge</u>
Pensionskasse	Siehe <u>Berufliche Vorsorge</u>
Personalentwicklung	Die Migros unterstützt aktiv das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen so, ihre Kompetenzen und ihr Wissen in fachlicher und sozialer Hinsicht kontinuierlich zu erweitern. Neben betrieblichen Lehr- und Lernchancen sowie beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bietet die Migros ein differenziertes internes und externes Aus- und Weiterbildungsangebot an, das die Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Fort-

	kommen begleitet und unterstützt. Siehe auch Berufsbildung , berufliche Weiterbildung , Management Development .
Personalkommission	Siehe Interne Sozialpartnerschaft
Persönlichkeitsschutz	Der Migros-L-GAV bekennt sich zu einem umfassenden Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeitenden im Arbeitsverhältnis. Diskriminierungen von Mitarbeitenden (insbesondere wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, Sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen irgendeiner Behinderung), Belästigungen und Mobbing werden in der Migros nicht geduldet.
Private Weiterbildung	Wer sich in seiner Freizeit für sein berufliches Fortkommen einsetzt, wird auch dort von der Migros unterstützt: Beim Besuch von Lehrgängen und Kursen in den Klubschulen Migros, der schweizweit grössten und führenden Anbieterin in der modernen Erwachsenenbildung, beteiligen sich die Migros-Unternehmen an den Kosten.
Q	
R	
Rekrutenschule	Siehe Militärdienst
Richtarbeitszeit	Der Migros L-GAV kennt für Mitarbeitende mit unregelmässiger Teilzeitbeschäftigung das Instrument der Richtarbeitszeit, welche im Durchschnitt von 12 Monaten innert einer Bandbreite von +/- 20% einzuhalten ist.
S	
Schonarbeitsplätze	Die Reintegration nach Unfall oder Krankheit verlangt oft ein langsames und stufenweises Vorgehen. Das kann beispielsweise eine Rückkehr über ein Teilzeitverhältnis oder Vollzeitarbeit bei reduzierter Leistung sein. Dafür werden in der Migros bei Bedarf Schonarbeitsplätze geschaffen. Die rasche Wiedereingliederung wirkt wie eine Therapie und fördert die Genesung. Die Migros weist gruppenweit mehrere hundert solcher Schonarbeitsplätze auf.
Schwangerschaftsurlaub	Erwerbstätige Frauen sollen frei und unbeschwert entscheiden können, wie sie ihre Schwangerschaft verbringen wollen. Schwangere Mitarbeiterinnen können deshalb während der Dauer der Schwangerschaft im Rahmen eines unbezahlten Schwangerschaftsurlaubes der Arbeit fernbleiben. Der Arbeitsplatz wird ihnen garantiert.
Sozial- und Familienberatung	Guter Rat muss nicht teuer sein. Die Migros Unternehmen unterstützen im Bereich der Sozialberatung kostenlos, professionell und vertraulich in beruflichen und persönlichen Fragen, beispielsweise aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Privatleben, Finanzen sowie Recht oder vermitteln die Ratsuchenden bei Bedarf an Fachstellen und Fachpersonen.
Sozialpartnerschaft	Die Migros ist seit rund drei Jahrzehnten einer mehrstufigen, pluralistischen Sozialpartnerschaft ver-

pflichtet, die auf der Zusammenarbeit und Beteiligung von externen Arbeitnehmerverbänden am Migros-L-GAV und einer ausgebauten internen Sozialpartnerschaft beruht, die direkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Migros bzw. von den von ihnen demokratisch gewählten Vertreterinnen und Vertretern ausgeht. Diese reicht von der Mitentscheidung und Mitwirkung der Personalkommissionen auf Unternehmensebene bis hin zur Unternehmensmitbestimmung der Mitarbeitervertreter in den Verwaltungsräten der Migros-Unternehmen, die als vollwertige Verwaltungsräte direkt Einfluss auf die unternehmens- und personalpolitischen Weichenstellungen nehmen können. Schliesslich vertritt die Landeskommission der Migros-Gruppe die Interessen der Mitarbeitenden auf zwischenbetrieblicher Ebene. Dieses Modell der mehrstufigen, pluralistischen Sozialpartnerschaft garantiert über den Migros-L-GAV hinaus überall und auf allen Ebenen der Migros eine umfassende Teilhabe der Mitarbeitenden bzw. ihrer Vertretungen.

Sozialplan

Siehe Betriebliche Umstrukturierungen

T

Teilzeitarbeit

Vollzeitarbeit ist primär männlich, Teilzeitarbeit primär weiblich. Wenn Teilzeitarbeitende nicht die gleichen Rechte haben wie Vollzeitarbeitende, kann dies zu einer Diskriminierung von Frauen führen. Deshalb sind in der Migros unter dem L-GAV Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleichgestellt.

U

Überstunden

Überstunden sind immer primär durch Freizeit auszugleichen. Das hat einen guten Grund: Die Mitarbeitenden sollen sich erholen und die ausgefallene Freizeit nachholen können. Das ist immer bezahlte Freizeit. Der Mitarbeitende erhält den gleichen Lohn, wie wenn er arbeiten würde (Entschädigung im Verhältnis 1:1). Nur wenn dies nicht möglich oder nicht angemessen ist, werden Überstunden grundsätzlich mit dem Grundlohn und einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % entschädigt werden (Entschädigung im Verhältnis 1:1.25).

Übertrittsrecht

Siehe Krankentaggeldversicherung

Unfall

Unfälle sind versichert. Die Versicherungsleistungen gleichen aber den Verdienstaustausch nur zu 80 % aus. Wenn plötzlich 20 % des Einkommens fehlen, kann dies schnell zum Problem werden. Hier springt die Migros ein und leistet in der Regel eine Lohnaufzahlung, damit die Mitarbeitenden auch bei Unfall den vollen Lohn erhalten.

Unfallverhütung

Siehe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung garantiert den Mitarbeitenden im Rahmen der internen Sozialpartnerschaft direkten Einfluss auf die Unternehmens- und Personalpolitik durch ihre Vertreter in den Verwaltungsräten der Migros-Unternehmen. Auch in der Verwaltung MGB, in der unternehmens- und personalpolitischen Weichen für die Migros-Gruppe gestellt werden, haben die Mitarbeitenden ein gewichtiges Wort mitzureden. Denn auch ihr gehören als vollwertige

Verwaltungsräte mit allen Rechten und Pflichten zwei Mitarbeitervertreter an.

V

Vaterschaftsurlaub

Jeder Vater kann während des 1. Lebensjahres des Kindes bis zu 5 Wochen Vaterschaftsurlaub beziehen. Davon werden 3 Wochen vom Unternehmen bezahlt und für weitere zwei Wochen kann der Vater unbezahlten Urlaub beanspruchen und der Arbeit fernbleiben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Migros setzt auf eine ganzheitliche unternehmerische Familienpolitik. Durch die Kombination von Schwangerschafts-, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, der Familienphase und dem Betreuungsurlaub bei Krankheit von Kindern und Familienangehörigen, die Anrechnung von Familienzeit, die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen, die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, die Gleichstellung verschiedener Familienformen, die gezielte Unterstützung von Familien mit Kindern über weitergehende Familienzulagen, den Einsatz für die familienergänzende Tagesbetreuung und finanzielle Unterstützung bei der Nutzung familienergänzender Angebote, die Entwicklung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, den Mutterschutz am Arbeitsplatz für schwangere Frauen und stillende Mütter und die Unterstützung durch betriebliche Sozial- und Familienberatungen resultiert eine hohe Arbeits-, Laufbahn- und Lebenszufriedenheit.

Verhaltenskodex der Migros-Gruppe

Ein Mittel zur Verwirklichung der sogenannten «Compliance» ist der Erlass eines Verhaltenskodexes, wie dies auch die Migros getan hat. Dieser fasst die zentralen Regeln und Verhaltensgrundsätze in einem einheitlichen Dokument zusammen.

Der Verhaltenskodex behandelt Themen wie die generelle Pflicht zur Einhaltung der Gesetze und der internen Regeln, das Bestechungsverbot, die Pflicht zur Einhaltung des Kartellrechts, die Vermeidung bzw. Offenlegung von Interessenkonflikten, den sorgsam Umgang mit vertraulichen Informationen und dem Geschäftsvermögen sowie das Prinzip der Nachhaltigkeit.

Verschiedene Familienformen

Gesellschaftliche Veränderungen sollen sich stets auch im Migros-L-GAV widerspiegeln. Die Gleichstellung verschiedener Lebens- und Familienformen ist deshalb in der Migros eine Selbstverständlichkeit.

Vollzeitarbeit

Siehe Teilzeitarbeit

W

Whistleblowing

Zur Verwirklichung der Compliance sehen der Verhaltenskodex der Migros-Gruppe, der Migros-L-GAV, die Kaderanstellungsbedingungen sowie spezifische interne Richtlinien verschiedene Regelungen zur persönlichen und beruflichen Integrität der Mitarbeitenden vor. Die Mitarbeitenden sind zudem berechtigt, aufgefordert und im jeweiligen, individuellen Rahmen ihrer Treuepflicht gegebenenfalls auch verpflichtet, bestehende oder drohende Compliance-Verstösse zu melden. Dazu steht ihnen unter anderem

auch eine interne Meldestelle («M-Concern») zur Verfügung, mittels welcher auch anonyme Meldungen vorgenommen werden können.

Wiedereingliederung

Die Migros setzt sich zum Ziel, Mitarbeitende nach Krankheit und Unfall bestmöglich wieder einzugliedern. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden und unter Kooperation aller massgebenden Stellen wird die Wiedereingliederung geplant, eng begleitet und durchgeführt.

Siehe auch [Case Management](#)

Wiedereinstieg

Die Migros ist weiblich. Rund 60'000 oder 62 % aller Mitarbeitenden sind weiblich (Stand 2015). Diese Zahlen zeigen: Die Migros setzt prinzipiell und seit jeher auf „Frauen-Power“. Und sie weiss um die speziellen Fähigkeiten und Kompetenzen von familienerprobten Mitarbeiterinnen. Die Migros fördert den Wiedereinstieg von Frauen ins Berufsleben.

Die Migros ist bestrebt, den Mitarbeiterinnen nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten. Zudem besteht die Möglichkeit des Wiedereinstiegs nach der [Familienphase](#). Die Unterstützung bei der [familienergänzenden Tagesbetreuung](#) schlägt eine Brücke zurück ins Erwerbsleben. Gezielte Weiterbildung sorgt dafür, dass der Wiedereinstieg in den bisherigen oder in einen neuen Beruf erleichtert wird.

X

Y

Z

Zivildienst

Siehe [Militärdienst](#)

Zivilschutz

Siehe [Militärdienst](#)

Migros-Genossenschafts-Bund
Direktion HR Management Migros-Gruppe

© MGB 2015