

MIGROS-L-GAV 2011–2014

Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros-Gruppe



Inhaltsverzeichnis

<u>Vertragsparteien</u>		5
<u>Allgemeine Bestimmungen</u>		6
Zweck und Geltungsbereich	1. Zweck	6
	2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	6
	3. Persönlicher Geltungsbereich	6
Verhältnis zu anderen Regelungen	4. Inhalt der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente	8
	5. Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen	8
Paritätische Kommission	6. Bestellung und Zusammensetzung	8
	7. Aufgaben und Kompetenzen	9
Personal-kommissionen und Landes-kommission der Migros-Gruppe	8. Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern	10
	9. Personalkommission der Unternehmen	11
	10. Landeskommision der Migros-Gruppe	12
Friedenspflicht	11. Umfang der Friedenspflicht	12
	12. Schiedsgerichtsbarkeit	13
<u>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</u>		
Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13. Abschluss des Arbeitsvertrages	14
	14. Berechnung der Anstellungsjahre	14
	15. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	16. Persönlichkeitsschutz	16
	17. Datenschutz	17
	18. Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte	17
	19. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	17
	20. Berufliche Weiterbildung	18
	21. Chancengleichheit für Frau und Mann	18
	22. Koalitions- und Vereinsfreiheit	18
	23. Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb	19
	24. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen	20
Arbeitszeit, Überstunden und Ferien	25. Grundsatz	20
	26. Normalarbeitszeit	20
	27. Individuelle Arbeitszeit	21
	28. Pausen	21
	29. Überstundenarbeit	22
	30. Feriendauer	23
	31. Pro-rata-Anspruch auf Ferien	24
	32. Abgeltung der Ferien	25
	33. Arbeit während der Ferien	25
Absenzen und Urlaub	34. Absenzen	25
	35. Tagungen und Kurse	27
Entlöhnung	36. Löhne und Lohnverhandlungen	27
	37. 13. Monatslohn	30
	38. Kinder-, Geburts- und Familienzulagen	31
	39. Zulagen und Zuschläge	31
	40. Lohnsicherung	31
	41. Mitarbeitendenbeteiligung und Dienstaltersgeschenke	31
Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	42. Grundsatz	32
	43. Krankheit	33
	44. Unfall	34
	45. Schwangerschaft	35
	46. Mutter- und Vaterschaftsurlaub	35
	47. Familienphase	37

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst	48. Militär-, Schutz- oder Zivildienst	37
	49. Erwerbsersatzentschädigung	38
	50. Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes	39
	51. Bedingungen für die Lohnfortzahlungen	39
Leistungen im Todesfall; Pensionskasse; Abgangs- entschädigung	52. Leistungen im Todesfall	40
	53. Pensionskasse	40
	54. Abgangsentschädigung	41
Branchen- und unternehmens- spezifische Zusatzverein- barungen	55. Zweck- und Zielsetzung	41
	56. Zusatzvereinbarungen	41
	57. Branchen	42
	58. Besondere Bestimmungen	43
	59. Branchenvereinbarungen	43
	60. Betriebsvereinbarungen	44
Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturie- rungen	61. Evaluation der Bedürfnisse und Erfahrungen	46
	62. Betriebliche Umstrukturierungen	46
	63. Zusammenarbeit der Vertragsparteien	46
	64. Sozialplan	46
Schluss- bestimmungen	65. Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente	47
	66. Rechtsdomizil und Gerichtsstand	47
	67. Geltungsdauer	48

Übergangs- bestimmungen

Anhang 1	Verzeichnis der Unternehmen	49–51
Anhang 2	Auszüge aus dem OR und dem ArG	52–55
Anhang 3	Dienstaltersgeschenke	56
Anhang 4	Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte	57
Anhang 5	Mitwirkungsordnung	58–69

Abkürzungen

ArG	Arbeitsgesetz
LAKO	Landeskommission der Migros-Gruppe
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag
MGB	Migros-Genossenschafts-Bund
MPK	Migros-Pensionskasse
MPV	Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
OR	Obligationenrecht
KV	Kaufmännischer Verband Schweiz
UVG	Unfallversicherungsgesetz

Vertragsparteien

Der L-GAV für die Migros- Gruppe ist abgeschlossen je zwischen

- dem MGB
- den durch den MGB vertretenen Unternehmen gemäss Anhang 1
- der Genossenschaft Migros Aare
- der Genossenschaft Migros Basel
- der Genossenschaft Migros Genf
- der Genossenschaft Migros Luzern
- der Genossenschaft Migros Neuenburg-Freiburg
- der Genossenschaft Migros Ostschweiz
- der Genossenschaft Migros Tessin
- der Genossenschaft Migros Waadt
- der Genossenschaft Migros Wallis
- der Genossenschaft Migros Zürich

einerseits und je

- dem Kaufmännischen Verband Schweiz (KV Schweiz)
- dem Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)

sowie

- der Landeskommission der Migros-Gruppe (LAKO)

andererseits

Allgemeine Bestimmungen

Zweck und Geltungsbereich

1.

Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Migros-Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- a) die Festlegung von Arbeitsbedingungen,
- b) die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- c) die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den vertragschliessenden Parteien,
- d) die Wahrung des Arbeitsfriedens.

2.

Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Dieser Vertrag gilt für das Gebiet der Schweiz.

2.2 Er findet grundsätzlich Anwendung auf folgende Unternehmen:

- a) den MGB als Einzelunternehmen;
- b) die Migros-Industrieunternehmen und die Dienstleistungs- sowie übrigen Unternehmen;
- c) die unterzeichnenden Migros-Genossenschaften.

2.3 Die Migros-Unternehmen im Sinne von Ziff. 2.2, von denen der Vertrag angewandt wird, sind im Anhang 1 einzeln aufgeführt.

2.4 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit «Unternehmen» immer «Migros-Unternehmen» gemeint.

3.

Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch unterstellt, die von den Migros-Unternehmen im Sinne von Ziffer 2.2 unbefristet oder befristet beschäftigt werden.

3.2 Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:

- a) Mitglieder der Direktion und des Kaders.

- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt, so ist der Vertrag von dem Zeitpunkt an anwendbar, an dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.
- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Migros-Unternehmen eine Nebenbeschäftigung ausüben. Als Nebenbeschäftigung gilt jede Beschäftigung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserhalb ihrer Vollzeitbeschäftigung als Arbeitnehmende oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit ausüben.
- d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die anderweitig bereits eine Hauptbeschäftigung ausüben und deren Beschäftigungsgrad deshalb weniger als 20% einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.
- e) Personen in Ausbildung. Auf Lehrlinge finden die Bestimmungen dieses Vertrages jedoch sinngemäss Anwendung.

Personen in Ausbildung, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, können auf ihr Begehren dem Vertrag unterstellt werden, wenn sie sich schriftlich verpflichten, den mit der Vertragsunterstellung verbundenen Pflichten nachzukommen.

- f) Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

3.3 Nicht von der Unterstellung ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Zustimmung des Unternehmens über das reglementarische Pensionierungsalter der MPK hinaus im Dienste des M-Unternehmens verbleiben und die den Bezug der Altersrente aufschieben.

Verhältnis zu anderen Regelungen

4.

Inhalt der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente

4.1 Die lokalen Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente sollen betriebsspezifische Regelungen und Ausführungsbestimmungen zu diesem Vertrag enthalten. Dieser Vertrag ist im Verhältnis zu den lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen abschliessend.

4.2 Diesem Vertrag widersprechende Bestimmungen in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

5.

Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen

Vorbehalten bleiben Gesamtarbeitsverträge bestimmter Branchen, von welchen die Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeitendenkategorien obligatorisch erfasst werden.

Paritätische Kommission

6.

Bestellung und Zusammensetzung

6.1 Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien und der Landeskommission der Migros-Gruppe sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.

6.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände und die Landeskommission der Migros-Gruppe bestellen dazu je eine Vertreterin oder einen Vertreter.

6.3 Den Vorsitz führt die Präsidentin / der Präsident der Generaldirektion des MGB oder ein von ihr / ihm bezeichnetes Mitglied der Generaldirektion. Der stellvertretende Vorsitz wird durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Arbeitnehmerseite wahrgenommen.

7.

Aufgaben und Kompetenzen

6.4 Die Paritätische Kommission nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

7.1 Die Paritätische Kommission nimmt im Rahmen der sozialen Partizipation die Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien und der Landeskommission der Migros-Gruppe wahr und sorgt für die Einhaltung und Durchführung dieses Vertrages.

Sie organisiert nach Bedarf Sitzungen zu Fragen, die von gemeinsamem Interesse sind. Sie kann zur Behandlung solcher Fragen von Fall zu Fall oder auf Dauer Kommissionen bilden, insbesondere für Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der paritätischen Weiterbildung der Mitglieder der Personalkommissionen sowie der Lohnfestsetzung.

Sie erstellt Richtlinien, nach denen die vertragsschliessenden Parteien auf die Unternehmen bzw. Mitglieder einwirken.

7.2 Die vertragsschliessenden Parteien sowie die Landeskommission der Migros-Gruppe können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages sowie der darauf beruhenden Vereinbarungen der Paritätischen Kommission unterbreiten.

Die gleiche Befugnis steht den Parteien nach Ziffer 59.3 dieses Vertrages zu, wenn sie in ihren Verhandlungen über den Abschluss einer Branchenvereinbarung keine Einigung erzielen. Für Betriebsvereinbarungen gilt Ziffer 60.6 des Vertrages.

7.3 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Streitigkeiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindestlohnes nach den Ziffern 36.2 und 36.4 dieses Vertrages von den jeweiligen Parteien um Vermittlung angerufen werden. In diesem Fall ist eine neutrale Präsidentin oder ein neutraler Präsident zu bezeichnen.

Die Paritätische Kommission sucht unter diesem Vorsitz zunächst eine direkte Verständigung unter den Parteien herbeizuführen. Gelingt ihr dies nicht, so stellt sie nach der Anhörung der Parteien einen Vermittlungsvorschlag auf, der den Parteien zur Abgabe einer Erklärung über Annahme oder Ablehnung eröffnet wird. Nur teilweise Annahme gibt als Ablehnung.

Wird von einer Partei am Begehren um Vermittlung festgehalten, wird die Vermittlung einem Vermittlungsausschuss übertragen. Dieser besteht aus der neutralen Präsidentin oder dem neutralen Präsidenten sowie je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, die nicht Mitglieder der Paritätischen Kommission sind. Im Übrigen wird das Verfahren des Vermittlungsausschusses durch die Paritätische Kommission in einem Reglement festgelegt.

- 7.4** Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder Gerichtsurteile eine Änderung dieses Vertrages, so beschliesst die Paritätische Kommission verbindlich für die vertragschliessenden Parteien sowie für die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die entsprechenden Anpassungen. Diese Anpassungen sind innert nützlicher Frist in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Personalkommissionen und Landeskommission der Migros-Gruppe

8. **Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern**

- 8.1** Die Sozial- und Vertragspartnerschaft ist als pluralistische, mehrstufige Sozialpartnerschaft mit gleichwertigen Sozialpartnern ausgestaltet. Sie wird auf überbetrieblicher Ebene durch die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände, auf zwischenbetrieblicher Ebene durch die Landeskommission der Migros-Gruppe und auf betrieblicher Ebene durch die Personalkommissionen wahrgenommen.
- 8.2** Die verschiedenen Ebenen pflegen eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf eine ausgewogene Beteiligung und Berücksichtigung aller Sozial- und Vertragspartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsbedingungen gerichtet ist.

8.3 Die Landeskommision der Migros-Gruppe oder die Personalkommissionen der Unternehmen und Betriebe können zu diesem Zweck Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

9.

Personalkommissionen der Unternehmen

9.1 In den Unternehmen werden Personalkommissionen bestellt, die als betriebliche Sozialpartner die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Geschäftsleitungen wahrnehmen. Die Personalkommissionen und die Geschäftsleitungen pflegen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet ist.

9.2 Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen und ihre Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 5 dieses Vertrages. Die Mitwirkungsordnung bildet Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen der Landeskommision der Migros-Gruppe und den Migros-Unternehmen, die dabei durch den MGB vertreten werden. Die Mitwirkungsordnung bestimmt, welche ihrer Bestimmungen dispositiv sind und von welchen Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zugunsten der Personalkommissionen abgewichen werden kann.

9.3 Im Rahmen der Mitwirkungsordnung sind die Unternehmen in der Regelung der Rechte und Pflichten der Personalkommissionen in ihren Reglementen frei. Die Reglemente werden zwischen der Geschäftsleitung der Unternehmen und der Personalkommission vereinbart. Die entsprechende Betriebsvereinbarung ist zu befristen. Die Reglemente stehen den vertragsschliessenden Verbänden zur Verfügung.

10.

Landeskommission der Migros-Gruppe

- 10.1 Die Landeskommission der Migros-Gruppe ist die Dachorganisation der Personalkommissionen der dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Unternehmen der Migros-Gruppe und der von diesen vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie hat keine eigene Rechtspersönlichkeit und ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral.
- 10.2 Die Landeskommission vertritt die gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Interessen und Anliegen der Personalkommissionen und der durch diese vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen der Migros-Gruppe gegenüber dem Präsidenten der Generaldirektion des Migros-Genossenschafts-Bundes und den Unternehmen der Migros-Gruppe.
- 10.3 Der Landeskommission kommt im Rahmen von Gesetz, Landes-Gesamtarbeitsvertrag und funktionaler Partizipation die Stellung eines zwischenbetrieblichen Sozialpartners der Migros-Gruppe zu. Sie hat eine Vertrauensstellung, die sie zu einem Verhalten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet. Als Dachorganisation der Personalkommissionen und als zwischenbetrieblicher Sozialpartner der Unternehmen der Migros-Gruppe nimmt sie die ihr übertragene Stellung selbstständig wahr.
- 10.4 Stellung, Rechte und Pflichten sowie Organisation der Landeskommission der Migros-Gruppe werden in einem besonderen Statut geregelt.

Friedenspflicht

11.

Umfang der Friedenspflicht

- 11.1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.

- 11.2** Die einzelnen Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ebenfalls an die Friedenspflicht gemäss Ziff. 11.1 gebunden. Der MGB verpflichtet sich, nötigenfalls auf die Unternehmen einzuwirken; diese Einwirkungspflicht besteht auch für die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände gegenüber ihren Mitgliedern.
- 11.3** Die vertragsschliessenden Parteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere vor dem Abschluss von Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.

12.

Schiedsgerichtsbarkeit

- 12.1** Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der vertragsschliessenden Parteien sowie von der Landeskommission der Migros-Gruppe angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 12.2** Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die vom MGB einerseits sowie den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden und/oder der Landeskommission andererseits in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtiert ein oder eine von der oder dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes bezeichneter Jurist oder Juristin.
- 12.3** Der oder die Vorsitzende wird von den vertragsschliessenden Parteien in jedem zu beurteilenden Fall gemeinsam bezeichnet. Können sie sich darüber nicht einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Zürich um die Bezeichnung des oder der Vorsitzenden ersucht.
- 12.4** Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- 12.5** Für das Verfahren gilt das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.

Abschluss des Arbeitsvertrages

- 13.1** Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit der einzelnen Mitarbeiterin und dem einzelnen Mitarbeiter erfolgt schriftlich durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 13.2** Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 2 Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf höchstens 3 Monate verlängert werden.
- 13.3** Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

14.

Berechnung der Anstellungsjahre

- 14.1** Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in ein Unternehmen (Ausnahme: Ziff. 30.2), unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.
- 14.2** Tritt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in dasselbe Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wie auch unbezahlte Urlaube werden bei der Festlegung der Anstellungsdauer nicht angerechnet.
- 14.3** Die Berechnung gemäss Ziff. 14.2 gelangt in Fällen zur Anwendung, in denen der Wiedereintritt nach dem 31. Dezember 1986 erfolgte.
- 14.4** Für Ansprüche gegenüber der MPK und aus der finanziellen Mitarbeitendenbeteiligung gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

15.

Beendigung des Arbeits- verhältnisses

- 15.1** Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR; siehe Anhang 2) gelten gegenseitig Kündigungsfristen von folgender Mindestdauer:
- a) Während der Probezeit: 7 Tage;
 - b) nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
 - im 1. Anstellungsjahr 1 Monat,
 - im 2. bis 9. Anstellungsjahr 2 Monate,
 - vom 10. Anstellungsjahr an 3 Monate.
- 15.2** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens ausgesprochen werden.
- 15.3** Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die mündliche Kündigung ist zulässig. Sie ist schriftlich zu bestätigen.
- Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 15.4** Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist während der Arbeitszeit der Gegenpartei zugehen. Als zugegangen gilt die Kündigung, wenn der Empfänger davon Kenntnis nimmt oder nach Treu und Glauben in der Lage ist, davon Kenntnis zu nehmen. Verweigert die Gegenpartei die Annahme der schriftlichen Kündigung, wird sie unter Anwesenden mit der mündlichen Erklärung wirksam. Unter Abwesenden gilt sie im Zeitpunkt der Annahmeverweigerung als zugegangen.
- 15.5** Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. OR geregelt (siehe Anhang 2).
- 15.6** Mit dem Erreichen des Pensionsalters gemäss Reglement der MPK endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist. Einer Kündigung bedarf es jedoch, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter beabsichtigt, sich im Sinne des Reglements der MPK

vorzeitig pensionieren zu lassen. In diesem Falle muss diese Absicht schriftlich und in der Regel mindestens 6 Monate im Voraus dem Unternehmen bekannt gegeben werden.

- 15.7** Mit Beginn der Rentenzahlungen der MPK für Vollinvalidität endigt das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

16.

Persönlichkeits- schutz

- 16.1** Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.
- 16.2** Sie sind dafür besorgt, dass unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen. Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der einzelne Personen von Kollegen, Kolleginnen und / oder Vorgesetzten nachhaltig und über längere Zeit in die Enge getrieben werden.
- 16.3** Die Unternehmen setzen sich dafür ein, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Die Unternehmen erlassen Richtlinien.

17.

Datenschutz

- 17.1** Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Bereich der Informatik.
- 17.2** Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- 17.3** Die Unternehmen treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen.
- 17.4** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die sie betreffenden, aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen und eine Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen. Die Einsichtnahme erfolgt in der Regel persönlich an Ort und Stelle.
- 17.5** Art und Umfang der Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder deren Vertretung im Bereich des Datenschutzes bilden Gegenstand jeweiliger Reglemente in den einzelnen Unternehmen.

18.

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

Die Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte ist im Anhang 4 geregelt.

19.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 19.1** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen zu schützen. Die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe des Unternehmens und der Mitarbeitenden.

- 19.2** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben insbesondere die Durchführung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu unterstützen, Sicherheitsregeln von sich aus zu beachten, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen, die Sicherheitseinrichtungen zu gebrauchen und zur bestmöglichen Umsetzung und Erreichung der Sicherheitsorganisation und der Sicherheitsziele beizutragen.

20.

Berufliche Weiterbildung

Die bestmögliche Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nebst der Ausbildung auch eine entsprechende Weiterbildung. Mit ihnen werden deshalb regelmässig, unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht und Hierarchiestufe, im Hinblick auf individuelle Bedürfnisse und den Bedarf des Unternehmens, Personalentwicklungsmassnahmen vereinbart, wobei über die jeweiligen Voraussetzungen die Unternehmensleitung abschliessend entscheidet.

21.

Chancengleichheit für Frau und Mann

- 21.1** Die vertragsschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Migros-Gruppe. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.

- 21.2** Den Unternehmen wird insbesondere empfohlen,
- die berufliche Weiterbildung der Frauen zu fördern,
 - die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erleichtern,
 - den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten
 - oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.

22.

Koalitions- und Vereinsfreiheit

- 22.1** Die rechtmässige Ausübung von Koalitions- und Vereinsfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

23.

Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb

- 22.2** Die Koalitionsfreiheit bildet die selbstverständliche Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.
- 22.3** Die Unternehmen haben zu den Arbeitnehmerverbänden eine positive Einstellung. Sie geben die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zulassen, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.
- 23.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.
- 23.2** Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge und Waren sind fachgerecht zu bedienen bzw. sorgfältig zu behandeln. Defekte und Mängel sind sofort zu melden.
- 23.3** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.
- 23.4** Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt hat. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit wird nur dann und in dem Umfang bewilligt, als die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet und damit weder eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters noch eine Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nicht über- bzw. unterschritten werden.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Unternehmen jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der nebenerwerblichen Tätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Geschäftsleitung oder die von ihr bezeichnete Stelle entscheidet, ob die nebenerwerbliche Tätigkeit weiterhin zulässig ist.

24.

Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Lieferanten oder andern Personen, die mit dem Unternehmen in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen, soweit diese über blossе Aufmerksamkeiten hinausgehen.

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

25.

Grundsatz

Die Arbeitszeit und die Ferien werden so festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich berücksichtigt sind.

26.

Normalarbeitszeit

26.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%). Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten. Als Beschäftigungsgrad 100% gilt auch eine normale, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, wenn gleichzeitig eine Woche Ferien weniger bezogen wird.

26.2 Die Unternehmen fördern innovative Arbeitszeitmodelle, die insbesondere zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

26.3 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan in der Regel 14 Tage im voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden.

26.4 Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Rahmen einer Jahresarbeitszeit eine unregelmässige Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von 12 Monaten + / – 20% einzuhalten ist. Die vereinbarte Richtarbeitszeit bildet die Basis, auf deren Grundlage der Lohn zu entrichten ist. Dieser hat im Durchschnitt von 12 Monaten der effektiv erbrachten Arbeitsleistung zu entsprechen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt und verpflichtet, effektiv entlohnte, tatsächlich jedoch noch nicht erbrachte Arbeit nachzuleisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit in diesem Zeitraum regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

27.

Individuelle Arbeitszeit

27.1 Sofern sich die Geschäftsleitung der Unternehmen und die Personalkommission durch eine Betriebsvereinbarung darüber verständigt haben, kann durch einzelvertragliche Regelung eine Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Ziffern 26.1 oder 58.1 L-GAV vereinbart werden. Sie darf 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit wird dabei durch zusätzliche Ferien und/oder einen höheren Lohn abgegolten (Lohn/Zeit-Option).

Eine individuelle Arbeitszeitvereinbarung kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten getroffen werden, wenn dies dem Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht.

27.2 Die Paritätische Kommission ist mindestens einmal pro Jahr über diese Betriebsvereinbarungen sowie den Umfang zu informieren, in dem individuelle Arbeitszeitvereinbarungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossen worden sind.

28.

Pausen

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen.

29.

Überstundenarbeit

- 29.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor:
- a) sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird;
 - b) soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Ziff. 26 oder 58.1 oder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit gemäss Ziff. 27 innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder deren Vertretung vereinbart werden. Ziffer 29.4 ist vorbehalten.
- 29.2** Die Überstundenarbeit im Sinne von Ziff. 29.1 ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen.
- 29.3** Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist sie in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.
- 29.4** Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Arbeit, die über diese normale Arbeitszeit hinausgeht, ist durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.
- 29.5** Für Überstundenarbeit kann in Abweichung von Ziffer 29.2 und 29.3 vereinbart werden, dass normalerweise anfallende Überstunden mit einer Pauschale abgegolten oder Überstunden erst dann mit Lohnzuschlag entschädigt werden, wenn über die normalerweise anfallenden Überstunden hinaus gearbeitet werden muss. Wird solche Überstundenarbeit mit einer Pauschale abgegolten, wird diese am Ende des Kalenderjahres ausgerichtet. Die Pauschale ist jedoch nur geschuldet, sofern im Durchschnitt von 12 Monaten mindestens 1 Überstunde pro Arbeitswoche geleistet wurde.

Für Mitarbeitende, die in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit weitgehend autonom sind oder die in der Ausübung ihrer Arbeit über eine grosse Unabhängigkeit und Selbstständigkeit verfügen, kann die Abrede getroffen werden, dass eine Entschädigung für normalerweise anfallende Überstunden im vereinbarten Lohn enthalten ist und Überstundenarbeit mit Freizeit von bestimmter Dauer ausgeglichen werden kann oder Überstundenarbeit stets mit dem auf die Stunde berechneten Lohn entschädigt wird.

Als normalerweise anfallende Überstunden gelten Arbeitsstunden über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus, die nach Zeitpunkt und Umfang vorhersehbar sind und die im Durchschnitt von 12 Monaten nicht mehr als 2 Stunden pro Arbeitswoche betragen.

30.

Feriendauer

30.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 30.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:

- | | |
|--|----------|
| a) Vom ersten vertraglich vereinbarten Arbeitstag bis zum 20. Anstellungsjahr (vorbehältlich lit. b, c oder d) | 5 Wochen |
| b) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge | 6 Wochen |
| c) vom 21. Anstellungsjahr an oder ab 50. Altersjahr | 6 Wochen |
| d) vom 31. Anstellungsjahr an oder ab 60. Altersjahr | 7 Wochen |

30.2 Das Kalenderjahr, in welchem der höhere Ferienanspruch in Kraft tritt bzw. erhalten bleibt, wird wie folgt festgelegt:

- Anspruch gemäss Anstellungsjahren: Die massgebenden Anstellungsjahre werden nach Kalenderjahren berechnet, wobei das Eintrittsjahr als Anstellungsjahr angerechnet wird, sofern der Eintritt vor dem 1. Juli erfolgte.
- Anspruch gemäss Altersjahren: Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.

- 30.3** Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. Auch in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren. Voraussetzung ist, dass die Feier-, Krankheits- oder Unfalltage auf Wochentage fallen, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter normalerweise gearbeitet hätte.
- 30.4** Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle. Die Ferien werden voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte handelt, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht.

31.

Pro-rata-Anspruch auf Ferien

- 31.1** Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.
- 31.2** Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um je $\frac{1}{12}$ gekürzt.
- 31.3** Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

32.

Abgeltung der Ferien

Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die zustehenden Ferien bezogen werden konnten. Die Geldentschädigung wird anteilmässig berechnet.

33.

Arbeit während der Ferien

33.1 Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Während der Ferien darf entgeltliche Arbeit für Dritte nur in Ausnahmefällen und nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung oder der von ihr beauftragten Stelle geleistet werden.

33.2 Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.

Absenzen und Urlaub

34.

Absenzen

34.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere, unaufschiebbare Anlässe wird auf Gesuch hin in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

- | | |
|---|---------------|
| a) Heirat, eigene | 3 Arbeitstage |
| b) Heirat von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern | 1 Arbeitstag |
| c) Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eigener Kinder oder eines Elternteils | 5 Arbeitstage |
| d) Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines Geschwisters | 2 Arbeitstage |
| e) Tod eines Grosseelternteils, einer Enkelin oder eines Enkels, einer Schwägerin oder eines Schwagers, einer Tante oder eines Onkels | 1 Arbeitstag |

- f) Umzug in eine andere Wohnung
(Wechsel in ein anderes möbliertes
Zimmer ausgenommen) 1 Arbeitstag
- g) Abgabe der militärischen Ausrüstung ½ Arbeitstag

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und den Ehegatten und Lebenspartnern die gleichgeschlechtlichen Partner gleichgestellt.

Der Anspruch auf ausserordentliche Freizeit besteht nur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der dringenden Familienangelegenheit oder dem besonderen, unaufschiebbaren Anlass. Er beginnt mit dem Tag, an dem sich die dringende Familienangelegenheit oder der besondere, unaufschiebbare Anlass ereignet. Er endet, gerechnet ab diesem Tag, mit dem Ablauf der dafür vorgesehenen Arbeitstage.

Das Gesuch kann nachträglich gestellt und bewilligt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen der dringenden Angelegenheit oder dem besonderen, unaufschiebbaren Anlass an der Arbeitsleistung verhindert war. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Unternehmen in jedem Fall unverzüglich Anzeige über die Arbeitsverhinderung zu machen, spätestens bis zum Zeitpunkt des ordentlichen Arbeitsbeginns.

Eine Nachgewährung in einem späteren Zeitraum ist ausgeschlossen.

- 34.2** Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- 34.3** Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 34.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.
- 34.4** In die Ferien fallende Absenzen im Sinne von Ziff. 34.1 können nicht nachbezogen werden.
- 34.5** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt und im örtlichen Geltungsbereich dieses Vertrages lebenden eigenen Kindes oder eines Familienangehörigen nachweisbar keine Pflegepersonen

zur Verfügung stehen, wird hierfür in der Regel Urlaub von bis zu 3 Tagen bei vollem Lohnanspruch gewährt. Kinder, die gemäss der Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern vom 19. Oktober 1977 zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind, sind den eigenen Kindern gleichgestellt. Die Ziffern 43.6 und 43.7 finden sinngemäss Anwendung.

35.

Tagungen und Kurse

35.1 Mitgliedern der Personalkommissionen oder eines anderen Gremiums des Unternehmens, Stiftungsräten der MPK sowie Delegierten, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms bezahlter Urlaub von in der Regel 5 Tagen im Jahr zu gewähren.

35.2 Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände, die an Kursen oder Tagungen ihres Verbandes teilnehmen möchten, haben den bezeichneten Stellen im Unternehmen rechtzeitig ein Gesuch um Bildungsurlaub unter Vorweisung des Programms einzureichen. Über solche Gesuche wird separat entschieden.

35.3 Ausserschulischer Jugendurlaub wird im Rahmen von Art. 329e OR gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht. Der Lohn wird entrichtet, wenn der Verdienstausfall nicht durch den Veranstalter entschädigt wird und keine Ansprüche nach dem Bundesgesetz über die Erwerbserersatzordnung bestehen

Entlöhnung

36.

Löhne und Lohnverhandlungen

36.1 Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden Gegenstand besonderer Abmachungen. Die Lohnvereinbarung erfolgt systematisch unter Berücksichtigung von Funktion und Leistung. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

36.2 Die vertragsschliessenden Parteien verhandeln periodisch, in der Regel jährlich über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des neuen Kalenderjahres. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, der wirtschaftlichen Entwicklung in den Branchen sowie den betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen.

Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

Auf Grundlage des jeweiligen Mindestlohnes werden im Rahmen der Verhandlungen gemäss Ziffer 36.4 nach Wirtschaftsregionen Referenzlöhne festgelegt. Der Referenzlohn bezeichnet auf Basis des Mindestlohnes den Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsausbildung, die in der jeweiligen Wirtschaftsregion eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Massgebend sind die Wirtschaftsregionen der Migros-Genossenschaften. Bei der Festlegung des Referenzlohnes werden die regionalen Unterschiede beim Lohnniveau in den einzelnen Grossregionen der Schweiz gemäss der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik berücksichtigt.

Für Mitarbeitende mit Berufsausbildung werden durch die vertragsschliessenden Parteien Richtlöhne vereinbart. Beim Richtlohn handelt es sich um einen durchschnittlichen, nach Funktion und Leistung variablen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine zwei-, drei- oder vierjährige Grundbildung nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest oder Fähigkeitszeugnis abgeschlossen haben und die im Unternehmen eine diesen beruflichen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit effektiv ausüben.

Zu den Bestandteilen des Bruttomonatslohnes gehören neben dem Grundlohn insbesondere:

- a) Regelmässige Zuschläge für Abend-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sowie Pikett- und Bereitschaftsdienste.
- b) Regelmässige Zulagen für Personen mit Unterhalts- und Unterstützungspflichten, auf die gesetzlich kein Anspruch besteht oder die über die gesetzlich festgelegte Leistungshöhe hinausgehen.
- c) Ortszulagen
- d) Regelmässige Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen.
- e) Feiertagsentschädigungen
- f) Naturallohnleistungen
- g) Bezahlung von Beiträgen der Mitarbeitenden an staatliche oder betriebliche Versicherungen.
- h) Prämienzahlung für Zusatzversicherungen der Mitarbeitenden.

Nicht als Bestandteile des Bruttolohnes berücksichtigt werden dürfen Entschädigungen für Überstunden- oder Überzeitarbeit, Leistungsprämien und andere Entgelte für Arbeiten, die über die normale, vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung hinausgehen.

36.3 Kann über das Ausmass der Lohnanpassung oder über die Festlegung des Mindestlohnes keine Einigung erzielt werden, so hat jede Vertragspartei das Recht, mit dem Ersuchen um Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages an die Paritätische Kommission zu gelangen.

36.4 Im Rahmen der durch die vertragsschliessenden Parteien vereinbarten Bandbreite wird die Höhe der Lohnanpassung zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung der Unternehmen im Rahmen der Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei sind insbesondere der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie die Lebenshaltungskosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

- 36.5** In der Vereinbarung nach Ziffer 36.2 können einzelne Unternehmen ganz oder teilweise von den Lohnanpassungen ausgenommen werden, wenn sie dazu aus wirtschaftlichen Gründen nicht in der Lage sind. Diese Regelung findet sinngemäss auch auf Branchen nach Ziffer 57 Anwendung, wenn dies zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung in einer Branchenvereinbarung nach Ziffer 59 entsprechend vereinbart ist.
- 36.6** Die Unternehmen informieren die Verbände und die Personalkommissionen über die Umsetzung der Lohnanpassungen sowie im Rahmen der Paritätischen Kommission auf Verlangen der Verbände über den Mindestlohn für Lehrgänger, die auf ihrem Beruf arbeiten. Die Verbände anerkennen regionale und branchenspezifische Unterschiede. Diese Informationen sind vertraulich zu behandeln.

37.

13. Monatslohn

- 37.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht ein Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des 13. Monatslohnes.
- 37.2** Bei Anstellung im Monatslohn entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der während des Kalenderjahres ausbezahlten Grundlöhne, bei Anstellung im Stundenlohn einem Zwölftel der im Kalenderjahr monatlich durchschnittlich ausgerichteten Grundlöhne. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Grundlöhne.
- 37.3** Bei Absenzen wird der 13. Monatslohn in dem Ausmass gekürzt, als das Unternehmen nach Ablauf der in Ziff. 43.1 bezeichneten Fristen von der Lohnzahlung entbunden ist.

38.

Kinder-, Geburts- und Familienzulagen

Die vertragsschliessenden Parteien garantieren, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kinder-, Geburts- und Familienzulagen mindestens im Rahmen der jeweiligen kantonalen Gesetze durch die Unternehmen ausgerichtet werden. Die Unternehmen können Haushalte mit Kindern im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit weitergehenden Leistungen unterstützen.

39.

Zulagen und Zuschläge

Zulagen und Zuschläge, zu deren Ausrichtung keine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die über den gesetzlich bestimmten Umfang hinausgehen, werden durch die Unternehmen festgelegt. Sie können in eine Branchenvereinbarung nach Ziffer 59 oder eine Betriebsvereinbarung nach Ziffer 60 einbezogen werden.

40.

Lohnsicherung

40.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen gegenwärtige oder künftige Lohnforderungen weder abtreten noch verpfänden. Der Ausschluss der Lohnabtretung und -verpfändung gilt auch für Forderungen aus familienrechtlichen Unterhalts- und Unterstützungspflichten.

40.2 Lohnabtretungen und -verpfändungen, die trotzdem vorgenommen werden, sind für das Unternehmen unbeachtlich. Das Unternehmen leistet seine Lohnzahlungen mit befreiender Wirkung ausschliesslich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

41.

Mitarbeitenden- beteiligung und Dienstalters- geschenke

41.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesem Vertrag unterstehen, sind finanzielle Mitarbeitendenbeteiligungen vorgesehen. Formen, Voraussetzungen und Höhe des Anspruches auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligungen bestimmen sich nach dem von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassenen Reglement in der jeweils gültigen Fassung.

41.2 Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziff. 3 haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (siehe Anhang 3).

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

42.

Grundsatz

42.1 Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 43 bis 51 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziffer 34 und 35 dieses Vertrages bildet, haben die Mitarbeiterinnen oder die Mitarbeiter während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohnes nach Ziffer 42.2.

42.2 Bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber entspricht der Lohn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

42.3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt.

42.4 Lohnzahlungen des Unternehmens sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Laufende Leistungen sowie Nachzahlungen von gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen dem Unternehmen in der Höhe und für den Zeitraum zu, in dem es den Mitarbeitenden trotz eingeschränkter Arbeits- und Leistungsfähigkeit weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.

Die Mitarbeitenden sind zur Rückerstattung solcher Vorschussleistungen verpflichtet. Dem Unternehmen steht dafür gegenüber den gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ein direktes Rückforderungsrecht zu. Es kann von der leistungspflichtigen Stelle verlangen, dass die Nachzahlung im Umfang der geleisteten Vorschusszahlungen verrechnet und ihm ausgerichtet wird.

43.

Krankheit

43.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes nach Ziffer 42.2 ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

Für dieses Leistungsziel werden in der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung für die ersten 3 Monate 100% des Bruttolohnes und ab dem 4. Monat 90% des Bruttolohnes versichert.

43.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Ziff. 43.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

43.3 Die Beiträge für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden vom Unternehmen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen. Der Beitrag des Unternehmens muss mindestens gleich hoch sein wie der Beitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

43.4 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 180 Tage nach dessen Beendigung. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ziffer 15.6 wegen Erreichen des reglementarischen Pensionierungsalters oder wegen vorzeitiger Pensionierung beendet hat.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können innert 90 Tagen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Erlöschen der Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als Einzelmitglied beantragen.

- 43.5** Mit den Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung wird die Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach Art. 324a des Obligationenrechts vollumfänglich abgelöst.
- 43.6** Bei Erkrankung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Folgendes zu beachten:
- a) Der oder dem Vorgesetzten ist sofort Mitteilung zu erstatten und ihr bzw. ihm auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen;
 - b) bei Erkrankung während der Ferien gelten die Regelungen gemäss Ziff. 30.3 und 30.4.
- 43.7** Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt und ein Arztzeugnis beigebracht wird.

44.

Unfall

- 44.1** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Unternehmen gegen die Folgen von Berufsunfällen, die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der Regelung des UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.
- 44.2** Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 42.1–3, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.
- 44.3** Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.
- 44.4** Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird vom Unternehmen getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.
- 44.5** Bei Unfall von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Ausland gilt Ziff. 43.7 sinngemäss.

- 44.6** Wird der Unfall durch einen Dritten verursacht, auf den der Unfallversicherer Regress nimmt, so kann das Unternehmen für die Lohnaufzahlung auf die UVG-Leistungen ebenfalls Regress nehmen. Die Aufzahlung durch das Unternehmen wird nur im Sinne einer Bevorschussung erbracht und der Anspruch geht in diesem Umfang auf das Unternehmen über.

45.

Schwangerschaft

- 44.1** Schwangere Mitarbeiterinnen können sich jederzeit mit Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an die oder den Personalverantwortlichen oder den Vorgesetzten wenden. Eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses soll frühzeitig getroffen werden, damit den gegenseitigen Interessen und Anliegen ausgewogen Rechnung getragen werden kann.

- 44.2** Der Schutz der schwangeren Mitarbeiterin am Arbeitsplatz ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Es trifft gemeinsam mit der schwangeren Mitarbeiterin alle notwendigen Vorkehrungen, damit sie so beschäftigt und ihre Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, dass ihre Gesundheit und diejenige ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden. Die Mitarbeiterin hat zu diesem Zweck ihre Schwangerschaft dem Unternehmen umgehend nach Kenntnisnahme anzuzeigen.

- 44.3** Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt.

46.

Mutter- und Vaterschaftsurlaub

- 46.1** Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinanderfolgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

46.2 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Er endet 16 Wochen nach seinem Beginn. Der Anspruch entfällt vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn die Mitarbeiterin vor Ablauf von 16 Wochen verstirbt.

46.3 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn nach Ziffer 46.1 ausrichtet.

46.4 Die Mitarbeiterin ist zur Rückerstattung der Leistungen nach Ziffer 46.1 verpflichtet, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat; und
- b) kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft bestand, weil sie die gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindesterdauer nicht erfüllt hat; und
- c) das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht während mindestens sechs Monaten fortgesetzt wurde.

Bei vorzeitigem Austritt sind die Leistungen nach Ziffer 46.1 anteilmässig zurückzuerstatten. Art. 324a OR ist vorbehalten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin dazu begründeten Anlass gegeben hat oder wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

46.5 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlten Urlaub beanspruchen. Der

Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres ab der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Er ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Vaterschaftsurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters und seiner Familie und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

47.

Familienphase

- 47.1** Die Unternehmen bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Familienphase im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an.
- 47.2** Ausgetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Arbeitnehmerin das Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang an einem freien Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren.
- 47.3** Das Recht auf Wiederanstellung steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

48.

Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 48.1** Während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten sowie während Normal- und Beförderungsdiensten in der schweizerischen Armee wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:
- a) Bei Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern
 - auf 75% des vollen Nettolohnes nach Ziff. 42.2 während der Rekrutenschule und gleichgestellter Dienstzeiten
 - auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziff. 42.2 während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr

b) Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziff. 42.2.

48.2 Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Grundausbildung im schweizerischen Zivildienst, der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen und die Rekrutierungstage von Personen, die nach der schweizerischen Militärgesetzgebung rekrutiert werden.

Normal- und Beförderungsdienste sind Dienstleistungen, die im Rahmen der obligatorischen Militärdienstpflicht in der schweizerischen Armee mit Einschluss des Rotkreuzdienstes, im schweizerischen Zivildienst und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.

48.3 Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen «Jugend und Sport» sowie an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen. Die Lohn- bzw. Lohnaufzahlung ist separat im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.

48.4 Für die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

49.

Erwerbsersatzentschädigung

49.1 Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter weiterhin den Lohn ausrichtet.

49.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziff. 48 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

50.

Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes

- 50.1** Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Folge von Unfall oder Erkrankung, für welche die Militärversicherung haftet, an der Arbeitsleistung verhindert, so erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 42.2–3.
- 50.2** Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

51.

Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

- 51.1** Die Lohnfortzahlungen nach Ziff. 48 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzt:
- Während mindestens 6 Monaten nach der Rekrutenschule und nach einem Zivildiensteinsatz von langer Dauer
 - Während mindestens 12 Monaten nach Beförderungsdiensten und nach Diensten, die als Durchdiener geleistet werden

Bei vorzeitigem Austritt sind die Lohnaufzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst anteilmässig zurückzuerstatten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dazu begründeten Anlass gegeben hat oder wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

- 51.2** Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziff. 48 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.
- 51.3** Macht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von der Möglichkeit Gebrauch, ihren Ausbildungsdienst in der schweizerischen Armee in Teilen zu leisten (Fraktionierung), gilt als letzte Entlassung aus dem Militärdienst der Zeitpunkt, in dem der Ausbildungsdienst vollständig bestanden wurde.

Als Zivildiensteinsatz von langer Dauer gilt ein Einsatz, bei dem die zivildienstpflichtige Person mindestens die Hälfte der zu leistenden Zivildiensttage im Rahmen eines ununterbrochenen Einsatzes erbringt.

Leistungen im Todesfall; Pensionskasse; Abgangsentschädigung

52.

Leistungen im Todesfall

52.1 Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, so entstehen für die Hinterbliebenen folgende Ansprüche:

a) für die im «Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall» umschriebenen Hinterbliebenen auf eine einmalige Kapitalauszahlung als zusätzliche finanzielle Unterstützung;

b) für die übrigen Hinterbliebenen im Rahmen von Art. 338 Abs. 2 OR (siehe Anhang 2).

52.2 Das «Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall» wird von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. ihren Hinterbliebenen wird es auf Verlangen ausgehändigt.

52.3 Die Kapitalauszahlung im Todesfall wird vollumfänglich von den Unternehmen finanziert und ist somit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos.

52.4 Die an die Hinterbliebenen zu leistende Kapitalauszahlung im Sinne von Ziff. 52.1 lit.a tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

53.

Pensionskasse

53.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen werden grundsätzlich bei der Migros-Pensionskasse (MPK) entsprechend dem jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Wer nach Reglement versicherungspflichtig ist, muss der MPK beitreten.

- 53.2** Der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die MPK weitergeleitet.

54.

Abgangsent- schädigung

- 54.1** Bei Austritt nach dem vollendeten 50. Altersjahr und mehr als 20 Dienstjahren richtet sich der Anspruch auf Abgangsent-schädigung nach Art. 339b und 339c OR.
- 54.2** Das Unternehmen hat keine Abgangsent-schädigung zu leisten, sofern eine Vorsorgeeinrichtung Zahlungen auszu-richten hat, welche die von der Mitarbeiterin oder vom Mit-arbeiter geleisteten Beiträge nach Abzug der Invaliditäts-und Todesfallrisikoaufwendungen übersteigen.

Branchen- und unternehmensspezifische Zusatzvereinbarungen

55.

Zweck- und Ziel- setzung

Die Vertragsparteien anerkennen ihre gemeinsame Ver-pflichtung, innerhalb dieses Vertrages aufgrund eines bestimmten und verlässlichen Ordnungsrahmens die Vor-aussetzungen für differenzierte und flexible Lösungen auf Branchen- und Unternehmensebene zu schaffen, um die Wettbewerbsfähigkeit, die Innovationsfähigkeit und die Investitionsbedingungen zu erhalten und zu verbessern und eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung zu sichern.

56.

Zusatzverein- barungen

- 56.1** Um diese Zielsetzungen zu erreichen, werden durch die Vertrags- oder Betriebsparteien Zusatzvereinbarungen zu diesem Vertrag beschlossen. Die Zusatzvereinbarungen werden entweder in Form von Branchen- oder von Be-triebsvereinbarungen getroffen. Abschluss, Inhalt, Dauer und Beendigung der Zusatzvereinbarungen richten sich nach den Ziffern 57, 58, 59 und 60 dieses Vertrages.

56.2 Im Rahmen der Zusatzvereinbarungen kann zugunsten oder zuungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den allgemeinen Bestimmungen dieses Vertrages abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Bestimmungen nach den Ziffern 16 bis 24, 38 sowie den Ziffern 42 bis 47 nicht und von den Ziffern 26 und 30 nur nach Massgabe der besonderen Bestimmungen nach Ziffer 58 abgewichen werden. Die Abweichungen können befristet oder unbefristet erfolgen.

57.

Branchen

57.1 Branchen werden aus Unternehmen oder Unternehmensteilen der unterzeichnenden Migros-Genossenschaften oder der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen der M-Gruppe gebildet, die sich mit derselben oder einer vergleichbaren Leistung an den gleichen Markt oder Kundenkreis richten und unter gleichen oder gleichartigen Bedingungen arbeiten. Unternehmensteile können dann einer Branche zugehören, wenn es sich um selbstständige wirtschaftliche Einheiten mit eigenem Geschäftsbereich handelt.

57.2 Branchen sind insbesondere die Gastronomie, die Freizeitanlagen, die Klubschulen, die Logistik und die Fleischverarbeitung.

- a) Die Branche Gastronomie umfasst Unternehmen oder Unternehmensteile, die den Kunden gastgewerbliche Leistungen anbieten.
- b) Die Branche Freizeitanlagen umfasst Unternehmen oder Unternehmensteile, die den Kunden Einrichtungen für Sport, Spiel, Erholung und Entspannung oder die Veranstaltung und Organisation von Freizeitbeschäftigungen anbieten.
- c) Die Branche Klubschulen setzt sich aus den Lehrkräften der Unternehmen oder Unternehmensteile zusammen, die Institutionen der Aus- und Weiterbildung für die Bevölkerung sind.

- d) Die Branche Logistik wird von Unternehmen oder Unternehmensteilen gebildet, denen im Rahmen der Warenwirtschaft die Lagerung, die Verarbeitung, die Verpackung, die Kommissionierung, der Transport und die Distribution an die Verkaufsstellen des Detailhandels obliegt.
- e) Der Branche der Fleischverarbeitung gehören Unternehmen oder Unternehmensteile an, deren Zweck in der Gewinnung, Verarbeitung, Veredelung und dem Vertrieb von Fleisch und Fleischerzeugnissen besteht.

Weitere Branchen sind von den vertragsschliessenden Parteien zu vereinbaren. Für den Detailhandel ist die Vereinbarung einer Branche ausgeschlossen.

58.

Besondere Bestimmungen

58.1 Die Normalarbeitszeit nach Ziffer 26.1 dieses Vertrages kann innerhalb einer Bandbreite (Arbeitszeitkorridor) von 39 bis 43 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%) mit oder ohne Lohnausgleich verkürzt oder verlängert werden. Für die Lehrkräfte nach Ziffer 57.2 lit.c dieses Vertrages beträgt die entsprechende Bandbreite 1'235 bis 1'365 Lektionen. Vereinbarungen über Verlängerungen der Normalarbeitszeit ohne Lohnausgleich sind zu befristen.

58.2 Der Anspruch auf bezahlte Ferien im Kalenderjahr kann für die Branchen Klubschulen und Freizeitanlagen einheitlich auf 5 Wochen festgesetzt werden. Ausgenommen sind Jugendliche und Lernende bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Sie haben in jedem Fall Anspruch auf 6 Wochen bezahlte Ferien.

Die erworbenen und die künftigen Ansprüche auf bezahlte Ferien bleiben nach Massgabe der Übergangsbestimmungen in diesem Vertrag gewährleistet.

59.

Branchenvereinbarungen

59.1 Die Branchenvereinbarung ist darauf gerichtet, die Arbeitsbedingungen für die Unternehmen der Branche und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass den Erfordernissen der Wettbewerbsfähigkeit und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung entsprochen werden kann.

59.2 Für die Branchen nach Ziffer 57 werden die Zusatzvereinbarungen in Form einer Branchenvereinbarung getroffen.

59.3 Die Branchenvereinbarung wird zwischen der Landeskommission der Migros-Gruppe und den an diesem Vertrag beteiligten und für die Branche zuständigen Arbeitnehmerverbänden einerseits und den Unternehmen der Branche andererseits geschlossen.

Der Vertretung der Arbeitnehmerseite gehören zwei Mitglieder der Landeskommission und je nach Branche zwei Vertreter der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände an. Die Vertretung der Unternehmen der Branche setzt sich aus der jeweils gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Branche zusammen. Auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gilt das Mehrheitsprinzip.

59.4 Die Branchenvereinbarung ist schriftlich niederzulegen und von Seiten beider Parteien zu unterzeichnen. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend. Sie wird zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen. Sie tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht 6 Monate vor Fristablauf durch eine Partei gekündigt wird. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Branchenvereinbarung ersetzt wird.

60.

Betriebsvereinbarungen

60.1 Die Betriebsvereinbarung ist darauf gerichtet, im Rahmen dieses Vertrages die Arbeitsbedingungen des einzelnen Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass den Erfordernissen der Wettbewerbsfähigkeit und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung entsprochen werden kann.

60.2 Eine Betriebsvereinbarung ist über alle Gegenstände zu treffen, die dieser Vertrag der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens zur gemeinsamen Regelung überträgt oder über die nach Ziffer 56 eine Zusatzvereinbarung zu treffen ist.

- 60.3** Eine Zusatzvereinbarung kann nur dann in Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, wenn das Unternehmen keiner Branche nach Ziffer 57 angehört. Von den Ziffern 30 und 36 dieses Vertrages kann durch Betriebsvereinbarung nicht abgewichen werden.
- 60.4** Soweit eine Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit nach Ziffer 58.1 zum Gegenstand hat, wird sie zwischen der Personalkommission und der Vertretung der an diesem Vertrag beteiligten und für das Unternehmen zuständigen Arbeitnehmerverbände einerseits und der Geschäftsleitung des Unternehmens andererseits geschlossen. Der Vertretung der Arbeitnehmerseite gehören zwei Mitglieder der Personalkommission und zwei Vertreter der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände an. Die Vertretung des Unternehmens setzt sich aus der jeweils gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsleitung zusammen. Auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gilt das Mehrheitsprinzip.
- 60.5** Die Betriebsvereinbarung ist schriftlich niederzulegen und von Seiten beider Parteien zu unterzeichnen. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend. Sie wird zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen. Sie tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht 6 Monate vor Fristablauf gekündigt wird. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.
- 60.6** Wenn die Parteien in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beziehen und sie um die Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages ersuchen.

Erreicht die Paritätische Kommission keine Einigung, so kann jede Partei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seiner Entscheidung einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheidung des Schiedsgerichts ist verbindlich und endgültig. Für Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes ist Ziffer 12 L-GAV massgebend. Für Streitigkeiten über Lohnanpassungen findet nach Massgabe von Ziffer 36.3 ausschliesslich das Verfahren nach Ziffer 7.4 dieses Vertrages Anwendung.

61.

Evaluation der Bedürfnisse und Erfahrungen

Die Paritätische Kommission sorgt dafür, dass der Bedarf, die Wirkungen und der Erfolg von Branchen- und Betriebsvereinbarungen systematisch analysiert und die Erfahrungen ausgewertet werden. Die Ergebnisse werden den Parteien dieser Vereinbarungen zur Kenntnis gebracht. Die Paritätische Kommission kann den Parteien Empfehlungen zur Fortführung, Ausgestaltung oder Beendigung solcher Vereinbarungen unterbreiten.

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

62.

Betriebliche Umstrukturierungen

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel in den Unternehmen zu Einschränkungen, Stilllegungen, Verlagerungen, Spaltungen und Zusammenschlüssen von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie zu grundlegenden Änderungen in der Betriebsorganisation führen und damit ein Abbau oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen verbunden sein kann.

63.

Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien suchen im Rahmen der Paritätischen Kommission gemeinsam Mittel und Wege, damit bei solchen betrieblichen Umstrukturierungen unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit alle Möglichkeiten zur Erhaltung oder Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden können.

64.

Sozialplan

Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen und müssen voraussichtlich Kündigungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgesprochen werden, wird ein Sozialplan erstellt. Durch den Sozialplan sollen menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst vermieden oder gemildert werden.

Das vorrangige Ziel des Sozialplanes besteht darin, den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ein akti-

ves Mobilitätsmanagement eine neue berufliche Perspektive zu verschaffen, ihnen eine andere zumutbare Stelle zu vermitteln, sie bei der beruflichen Neuorientierung zu begleiten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit durch geeignete Massnahmen und Angebote zu erhalten und zu fördern.

Das Mobilitätsmanagement wird durch finanzielle Leistungen, die sich an den Verhältnissen und Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren, unterstützt und ergänzt.

Der Sozialplan wird zwischen der Personalkommission und den an diesem Vertrag beteiligten und jeweils zuständigen Arbeitnehmerverbänden einerseits und der Geschäftsleitung des Unternehmens andererseits vereinbart.

Schlussbestimmungen

65.

Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente

Für die Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente an diesen Vertrag gilt eine Übergangsfrist von 12 Monaten.

66.

Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Der MGB, die von ihm vertretenen Unternehmen, die Migros-Genossenschaften sowie die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

67.

Geltungsdauer

67.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 67.2 ist vorbehalten.

67.2 Jede Vertragspartei kann den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit auf das Ende des Kalenderjahres kündigen. Eine Kündigung kann erstmals auf den 31. Dezember 2012 erfolgen.

- 67.3** Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden gemeinsam oder vom MGB einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.
- 67.4** Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

Übergangsbestimmungen zum Landes-Gesamtarbeitsvertrag der Migros-Gruppe 2007 bis 2010, gültig gewesen vom 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2010

Sofern in Anwendung von Ziffer 58.2 dieses Vertrages eine Branchenvereinbarung getroffen wird, findet folgende Übergangsbestimmung Anwendung:

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag 2007–2010 der Migros-Gruppe greift nicht in die Ferienansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die diese vor seinem Inkrafttreten nach dem bisherigen Landes-Gesamtarbeitsvertrag erworben haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem Inkrafttreten des Landes-Gesamtarbeitsvertrages 2007–2010 die Bedingungen für den Anspruch auf die 6. und 7. Ferienwoche noch nicht erfüllt haben, werden den Mitarbeitenden nach Absatz 1 gleichgestellt, sofern der Anspruch auf die 6. und 7. Ferienwoche nach Anstellungsjahren innerhalb von 3 Jahren nach Inkrafttreten des Landes-Gesamtarbeitsvertrages 2007–2010 entsteht.

Anhang 1

Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der L-GAV Anwendung findet (Ziff. 2.2)

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmens Hauptsitzes angegeben.

Migros-Genossenschafts-Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Industrie- unternehmen

Aproz Sources Minérales SA
Case postale 16
1994 Aproz

Bischofszell Nahrungsmittel AG
Industriestr. 1
9220 Bischofszell

Chocolat Frey AG
Bresteneggstrasse
5033 Buchs/Aargau

Delica AG
Hafenstrasse 120
Postfach
4127 Birsfelden

Estavayer Lait S.A.
Route de Payerne 2–4
1470 Estavayer-le-Lac

JOWA AG
Erlenwiesenstr. 9
8604 Volketswil

Mibelle AG Cosmetics
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs

Micarna S.A.
Case postale
1784 Courtepin
(inkl. Personal Micarna Bazenheim)

MIDOR AG
Bruechstrasse 70
8706 Meilen

Mifa AG Frenkendorf
Rheinstrasse 99
4402 Frenkendorf

Mifroma S.A.
1670 Ursy

Migrol AG
Badenerstrasse 569
8048 Zürich

Riseria Taverne S.A.
Via Ponte Vecchio
6807 Taverne

**Dienstleistungs-
und übrige
Unternehmen**

Anlagestiftung
der Migros-Pensionskasse
c/o Migros-Genossenschafts-
Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Postfach
8031 Zürich

Betriebsgesellschaft
Zentrum Glatt AG
Postfach
8301 Glattzentrum

Eurocentres
Seestrasse 247
8038 Zürich

Ex Libris AG
Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

Ferrovia Monte
Generoso S.A.
Via Lüera 1
6825 Capolago
(ohne Hotelpersonal)

Gottlieb Duttweiler Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstr. 21
8803 Rüschlikon

Limmatdruck AG
Pfadackerstrasse 10
8957 Spreitenbach

migrolino AG
bis 31.3.2011
Schauplatzgasse 11
Postfach 493
3000 Bern 7

ab 1.4.2011
Wynenfeld / Postfach
5034 Suhr

Migros Bank
Seidengasse 12
8001 Zürich

Migros-Pensionskasse
Bachmattstrasse 59
8048 Zürich

Migros-Verteilbetrieb
Neuendorf AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf

Migros Verteilzentrum Suhr AG
Wynenfeld
5034 Suhr

Park «Im Grünen» Münchenstein
Restaurant Seegarten
Rainstrasse 6
4142 Münchenstein

**Genossen-
schaften**

Genossenschaft Migros Aare
Industriestrasse 20
3321 Schönbühl

Genossenschaft Migros Basel
Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Genossenschaft Migros-Genf
rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Genossenschaft Migros Luzern
Geschäftssitz Dierikon
Postfach
6031 Ebikon

Genossenschaft Migros Zürich
Pfungstweidstrasse 101
8021 Zürich

Genossenschaft
Migros Ostschweiz
Industriestrasse 47
9201 Gossau
(ohne Hotelpersonal)

Genossenschaft Migros Tessin
Casella postale
Via Serrai 1
6592 San Antonino

Genossenschaft Migros Waadt
Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Genossenschaft Migros Wallis
rue des Finettes 45
1920 Martigny

Genossenschaft Migros
Neuenburg-Freiburg
Route des Perveuils 2
2074 Marin

Auszüge aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR)

- G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- III. Kündigungsschutz
1. Missbräuchliche Kündigung
- a) Grundsatz
- Art. 336**
- ¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- ² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
 - c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.
- ³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet, besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.
- b) Sanktionen
- Art. 336a**
- ¹ Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- ² Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht, Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- ³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

- c) Verfahren **Art. 336b** ¹ Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- ² Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.
2. Kündigung zur Unzeit
a) durch den Arbeitgeber **Art. 336c** ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- ² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- ³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
- b) durch den Arbeitnehmer **Art. 336d** ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- ² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.
- IV. Fristlose Auflösung **Art. 337** ¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
1. Voraussetzungen
a) aus wichtigen Gründen

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

b) wegen Lohn-
gefährdung

Art. 337a Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

2. Folgen
a) bei gerechtfertigter Auflösung

Art. 337b ¹ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

² In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

b) bei ungerechtfertigter Auflösung

Art. 337c ¹ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

² Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

c) bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 337d ¹ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

² Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

³ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

- V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers
1. Tod des Arbeitnehmers

Art. 338

¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

² Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Auszug aus dem Arbeitsgesetz (ArG)

- Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Art. 35

¹ Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

² Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

³ Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

- Beschäftigung bei Mutterschaft

Art. 35a

¹ Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

² Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

³ Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

⁴ Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Dienstaltersgeschenke

(gemäss dem Reglement über die finanzielle Partizipation in der Migros-Gruppe/Ausgabe 1991)

- 1.** Alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach 5 Anstellungsjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk von Fr. 1 000.–. Dieser Anspruch erhöht sich wie folgt:
 - nach 10 Anstellungsjahren auf Fr. 2 000.–
 - nach 15 Anstellungsjahren auf Fr. 3 000.–
 - nach 20 Anstellungsjahren auf Fr. 4 000.–
 - nach 25 Anstellungsjahren auf Fr. 5 000.–
 - nach 30 Anstellungsjahren auf Fr. 6 000.–
 - nach 35 Anstellungsjahren auf Fr. 7 000.–
 - nach 40 Anstellungsjahren auf Fr. 8 000.–
 - nach 45 Anstellungsjahren auf Fr. 9 000.–
- 2.** Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von Ziff. 3.1 lit. b L-GAV erhalten die Dienstaltersgeschenke in einem im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit herabgesetzten Betrag.
- 3.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 20 oder mehr Anstellungsjahren, die auf Wunsch des Unternehmens vorzeitig pensioniert werden, wird das nächste Dienstaltersgeschenk, auf das sie bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Anspruch erworben hätten, anteilmässig ausgerichtet.

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

1. Alle Rechte an Erfindungen und Designs, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten machen oder an deren Erschaffung sie beteiligt sind, gehören, unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Unternehmen.
2. Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken sowie verwandte Schutzrechte stehen entsprechend dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ausschliesslich dem Unternehmen zu. Bei Computerprogrammen ist allein das Unternehmen zur Ausübung der urheberrechtlichen Verwendungsbefugnisse berechtigt.
3. Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.
4. Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Es teilt den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern innert 6 Monaten nach der Meldung nach Ziffer 6 mit, ob es die Erfindung oder das Design ganz oder teilweise erwerben will oder freigibt.
5. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine besondere, angemessene Vergütung ausgerichtet; bei deren Festsetzung werden alle massgebenden Umstände berücksichtigt, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung bzw. des Designs, die Mitwirkung des Unternehmens, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und seine Stellung im Unternehmen.
6. Die Mitarbeitenden, die eine Erfindung oder ein Design machen oder ein Werk schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend zu melden. Von Erfindungen oder Designs nach Ziffer 4 ist dem Unternehmen schriftlich Kenntnis zu geben.

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Massgabe der Mitwirkungsrechte, die diesen nach dem Gesetz, dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die M-Gemeinschaft und den Grundsätzen der funktionalen Partizipation zustehen.

² Sie legt auf dieser Grundlage die Rechte und Pflichten, die Mitwirkungsbereiche sowie die Organisation und die Wahl der Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest.

Art. 2 Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und in den Betrieben wird durch die Personalkommission und durch die Delegierten wahrgenommen.

² Delegierte werden in Unternehmen bestellt, die an verschiedenen Orten über selbstständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, sofern diese Betriebe keine eigene Personalkommission haben. Art. 6 Abs. 3 ist vorbehalten.

Art. 3 Geltungs- und Vertretungsbereich

¹ Die Mitwirkungsordnung ist auf alle Unternehmen gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich des Landes-Gesamtarbeitsvertrages anwendbar (Ziff. 2 L-GAV).

² Die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Interessen aller Mitarbeitenden mit Ausnahme der Mitglieder der Direktion wahr.

Art. 4 Rechte und Pflichten der Personalkommission

¹ Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen bilden Gegenstand einer Betriebsvereinbarung (Reglement der Personalkommission). Bei deren Ausgestaltung sind die zwingenden und dispositiven Bestimmungen dieser Mitwirkungsordnung zu beachten.

² Die Rechte und Pflichten der Landeskommission der Migros-Gruppe werden in einem besonderen Statut geregelt.

Personal- kommission und Delegierte

Art. 5 Personalkommission

¹ Die Personalkommission ist zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen legitimiert und nimmt deren Mitwirkungsrechte wahr.

² Die Personalkommission setzt sich in Abhängigkeit von Grösse und Struktur des Unternehmens aus 3–20 ordentlichen Mitgliedern und in der Regel mindestens gleich vielen Ersatzmitgliedern zusammen. Sie konstituiert sich selbst und wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin oder einen Präsidenten sowie eine Vizepräsidentin oder einen Vizepräsidenten, sofern deren Wahl nicht unmittelbar durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt. Die Mitglieder der Personalkommission sind auf die Dauer von 4 Jahren gewählt; die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.

³ Durch die Bildung von Wahlkreisen wird gewährleistet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personalkommission vertreten sind.

⁴ Die Mitglieder der Personalkommission werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens gewählt.

Art. 6 Delegierte

¹ Die Delegierten stellen zusammen mit der Personalkommission sicher, dass die Mitwirkungsrechte in Unternehmen, die an verschiedenen Orten über selbstständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, auf Betriebsebene angemessen berücksichtigt und wahrgenommen werden.

Die Delegierten nehmen in ihren Wahlkreisen die Kontakte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr. Sie nehmen die gemeinsamen Anliegen der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter entgegen und leiten sie an die Personalkommission weiter. Sofern ein Anliegen nur einen oder nur einzelne Mitarbeitende betrifft, beraten und unterstützen die Delegierten die Mitarbeitenden selbstständig. Sie unterrichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter periodisch über die Tätigkeit der Personalkommission und geben ihnen die Informationen weiter, die ihnen von der Personalkommission zugehen. Sie sind für Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten Vertrauenspersonen.

Delegierte dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für alle, die sich zur Wahl als Delegierte stellen. Im Übrigen finden Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte und -gebiete sowie die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission sinngemäss Anwendung.

² Die Delegierten werden aus den Betrieben oder den Betriebsteilen jedes Unternehmensbereiches gewählt. Jeder Betrieb oder Betriebsteil bildet einen Wahlkreis, in dem mindestens eine Delegierte oder ein Delegierter sowie ein Ersatzmitglied bestellt werden. Betriebe oder Betriebsteile mit in der Regel weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern können pro Kanton oder Region zu einem Wahlkreis zusammengefasst werden. Eine Region darf nicht mehr als 5 Kantone umfassen. Die Delegierten des Wahlkreises werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe oder Betriebsteile für die Dauer von 4 Jahren gewählt. Die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.

³ Auf die Bestellung und Wahl von Delegierten in Unternehmen, die an verschiedenen Orten über selbstständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, kann verzichtet werden, sofern

- a) die Zusammensetzung und die Zahl der Mitglieder der Personalkommission in einem angemessenen Verhältnis zu Grösse und Struktur des Unternehmens und der räumlichen Verteilung seiner Betriebe steht; und
- b) die Mitglieder der Personalkommission in einem Umfang von der Arbeitspflicht freigestellt sind, der gewährleistet, dass die Mitwirkungsrechte zeitlich und sachlich effektiv ausgeübt werden; und

c) die Mitglieder der Personalkommission mit den Mitarbeitenden in den verschiedenen Betrieben hinreichende Kontakte pflegen können.

Die Geschäftsleitung und die Personalkommission haben durch gemeinsamen Beschluss übereinstimmend festzustellen, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind. Der Beschluss ist den Mitarbeitenden auf geeignete Weise bekannt zu machen. Die Mitarbeitenden haben das Recht, gegen diesen Beschluss bei der Wahlkommission Beschwerde zu erheben. Art. 8 Abs. 3 findet entsprechend Anwendung.

Wahl- berechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren

Art. 7 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Wahlkreises, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist. Ausgenommen sind Mitglieder der Direktion. Wählbar sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer des jeweiligen Wahlkreises, welche seit 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen arbeiten. Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angehört hat.

Art. 8 Wahlverfahren

¹ Die Wahlen in die Personalkommission und die Wahl der Delegierten finden jeweils im zweiten Jahr nach den ordentlichen Erneuerungswahlen in die Genossenschaftsorgane bzw. im letzten Jahr der Geltungsdauer des Landes-Gesamtarbeitsvertrages statt. Sie sind im ersten Halbjahr durchzuführen.

² Die Personalkommission und die Delegierten werden in allgemeiner, freier und geheimer Wahl bestellt. Die Wahlen werden von einer Wahlkommission vorbereitet und durchgeführt. Stille Wahl ist möglich, wenn nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen werden, als Mandate zu vergeben sind.

³ Gegen das Wahlergebnis kann Beschwerde an die Wahlkommission geführt werden. Beschwerden sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich

und begründet dem Präsidenten der Wahlkommission einzureichen, der sie an letztere weiterleitet. Ihre Entscheidung kann innerhalb von 10 Tagen an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle weitergezogen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet endgültig.

Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche

Art. 9 Mitwirkungsrechte

¹ Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Personalkommission über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.

² Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Personalkommission beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Personalkommission bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

³ Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalkommission als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission.

⁴ Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personalkommission zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 10 Mitwirkungsbereiche

1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbstver-waltung
Anstellungsbedingungen				
Landes-Gesamtarbeitsvertrag		X		
Branchenvereinbarungen		X		
Betriebsvereinbarungen			X	
Mitarbeiterreglemente		X		
Vereinbarte Betriebsordnung			X	
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsysteme	X			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			X	
Zulagen und Zuschläge	X			
Arbeitszeit				
Normalarbeitszeit (Ziff. 26 L-GAV)			X	
Individuelle Arbeitszeit (Ziff. 27 L-GAV)			X	
Arbeitszeitorganisation				
Arbeitszeitsysteme und -modelle		X		
Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten		X		
Pausenregelung		X		
Ferienplanung		X		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			X	
Abendarbeit		X		
Nacht- und Sonntagsarbeit	X			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		X		
Abweichung von Arbeitszeitvorschriften			X	
Beizug bei Betriebskontrollen und -besuchen	X			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthalts-räumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		X		

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbstver-waltung
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		X		
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		X		
Beizug von Spezialisten der Arbeits-sicherheit		X		
Verhütung von Unfällen und Berufs-krankheiten		X		
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft		X		
Einhaltung von Arbeitsschutz-bestimmungen		X		
Schulung und Ausbildung				
Belegschaft		X		
Personalvertreterinnen und -vertreter			X	X ¹
Soziale Massnahmen				
Sozialeinrichtungen (Sozialberatung, Kantinen, Sport- und Freizeitanlagen, Kinderkrippen u.a.)		X		
Sozialleistungen (Unterstützungs-leistungen, Darlehen, Hypotheken)	X			
Unternehmen				
Geschäftstätigkeit, Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigten, Zukunftsaussichten	X			
Betriebsübergang		X		
Betriebs(teil)schliessung		X		
Massenentlassung		X		
Sozialplan			X	
Kurzarbeit		X		
Personalkommission				
Organisations- und Wahreglement			X	
Konstitutierung und Tätigkeit				X
Ressourcen (Zeit, Infrastruktur, Räumlichkeiten)		X		
Finanzielle Mittel (Budget)				X

1 Selbstverwaltung nach Massgabe von Ziff. 35.1 L-GAV für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission.

² Geschäftsleitung und Personalkommission des Unternehmens können weitere Bereiche den Mitwirkungsrechten unterstellen.

**Wahrnehmung
der Mitwirkungs-
rechte durch
die Personal-
kommission**

**Art. 11 Stellung der Mitglieder der
Personalkommissionen**

¹ Die Mitglieder der Personalkommissionen erfüllen eine wichtige Funktion in den Unternehmen und geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem Verhalten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet.

² Sie dürfen während des Mandates und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere für die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personalkommission stellen. Die Unternehmen sorgen dafür, dass den Mitgliedern der Personalkommission aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.

³ Die Ausübung der Funktion der Präsidentin oder des Präsidenten der Personalkommission wird bei der Leistungsbewertung berücksichtigt oder besonders entschädigt. Art. 13 Abs. 1 und 2 bleiben vorbehalten.

**Art. 12 Kündigungsschutz für Mitglieder der
Personalkommissionen**

Mitgliedern der Personalkommissionen darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmenden nicht gekündigt werden.

Art. 13 Ausübung des Mandats

¹ Die Mitglieder der Personalkommissionen können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidenten der Personalkommissionen sind in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung ihres Mandates erforderlich ist.

² Der Umfang der Freistellung der Präsidenten wird zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens vereinbart. Er beträgt mindestens 20% und in der Regel maximal 50% der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Aufgaben und Funktionen im Rahmen der Landeskommission der Migros-Gruppe werden zusätzlich berücksichtigt. Der Umfang der Freistellung kann durch Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission jederzeit angepasst werden.

³ Die Mitglieder der Personalkommission nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf und ihre Berufsarbeit. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie den Arbeitsplatz nach Information der vorgesetzten Stelle jederzeit verlassen.

⁴ Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalkommissionen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr die dazu notwendigen zeitlichen, sachlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Die finanziellen Ressourcen, die den Aufgaben und Bedürfnissen der Personalkommission angemessen sein müssen, stehen der Personalkommission zur Selbstverwaltung zu.

⁵ Die Mitglieder der Personalkommission sind in persönlichen und von der Geschäftsleitung als vertraulich erklärten betrieblichen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitwirkungsrechte der Personalkommissionen müssen gewährleistet bleiben.

⁶ Über allfällige Mitteilungen an die Öffentlichkeit haben sich die Geschäftsleitung und die Personalkommission vorzulegen zu verständigen.

Art. 14 Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommissionen

¹ Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Mitglieder der Personalkommission im Sinne von Ziffer 35.1 L-GAV Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während in der Regel fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

² Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist dem Unternehmen möglichst frühzeitig zu melden. Dabei ist auf die betrieblichen Bedürfnisse und die Erfordernisse der Berufsarbeit angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art. 15 Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Arbeitnehmenden

¹ Die Personalkommission übt ihre Tätigkeit aufgrund hinreichender Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden aus.

² Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit diese nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden.

³ Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information und Konsultation der Arbeitnehmenden erfordern und die keinen Aufschub dulden, können im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten.

⁴ Erachtet die Personalkommission eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu informieren. Diese wirkt auf Wunsch der Personalkommission bei der Organisation und Durchführung der Urabstimmung mit.

Art. 16 Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Geschäftsleitung

¹ Partner der Personalkommission ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Personalkommission in der Erfüllung ihrer Rechte und Pflichten.

² Die Geschäftsleitung und die Personalkommission sind verpflichtet, alle Angelegenheiten, die ihr vom jeweils anderen Betriebspartner vorgelegt werden, zu behandeln und dazu Stellung zu nehmen.

³ Die Geschäftsleitung informiert die Personalkommission in periodischen Abständen, mindestens jedoch alle 4 Monate umfassend über den Geschäftsgang. Die Personalkommission ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.

⁴ Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt, die als solche durch das Unternehmen entschädigt wird.

Art. 17 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

¹ Wenn eine Personalkommission und die Geschäftsleitung in Bezug auf Gegenstände, über die sie nach dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag eine Betriebsvereinbarung zu treffen haben, keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beiziehen und sie um die Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages ersuchen.

² Erreicht die Paritätische Kommission keine Einigung, so kann jede Partei den Fall dem Schiedsgericht nach Ziffer 12 L-GAV vorlegen. Dieses kann vor seiner Entscheidung einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

Zwingende Vorschriften

Art. 18

¹ Von den folgenden Bestimmungen darf nicht oder nur zugunsten der Personalkommission abgewichen werden:

Art. 2: Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 3: Geltungs- und Vertretungsbereich

Art. 4: Rechte und Pflichten der Personalkommission

Art. 5: Personalkommission

Art. 6: Delegierte

- Art. 7: Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- Art. 8: Wahlverfahren
- Art. 9: Mitwirkungsrechte
- Art. 10: Mitwirkungsbereiche
- Art. 11: Stellung der Mitglieder der Personalkommission
- Art. 12: Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommissionen
- Art. 13: Ausübung des Mandates
- Art. 14: Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommissionen
- Art. 15: Absätze 1 und 2 (Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Arbeitnehmenden)
- Art. 16: Zusammenarbeit zwischen Personalkommissionen und Geschäftsleitung
- Art. 17: Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

² Die Bestimmungen der Mitwirkungsordnung, die nicht als zwingend bezeichnet sind, sind dispositiv. Von diesen Bestimmungen kann sowohl zugunsten als auch zugunsten der Personalkommission abgewichen werden.

Schlussbestimmungen

Art. 19

Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages verabschiedet. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziffer 67 L-GAV.

Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Notizen

Notizen

Notizen

