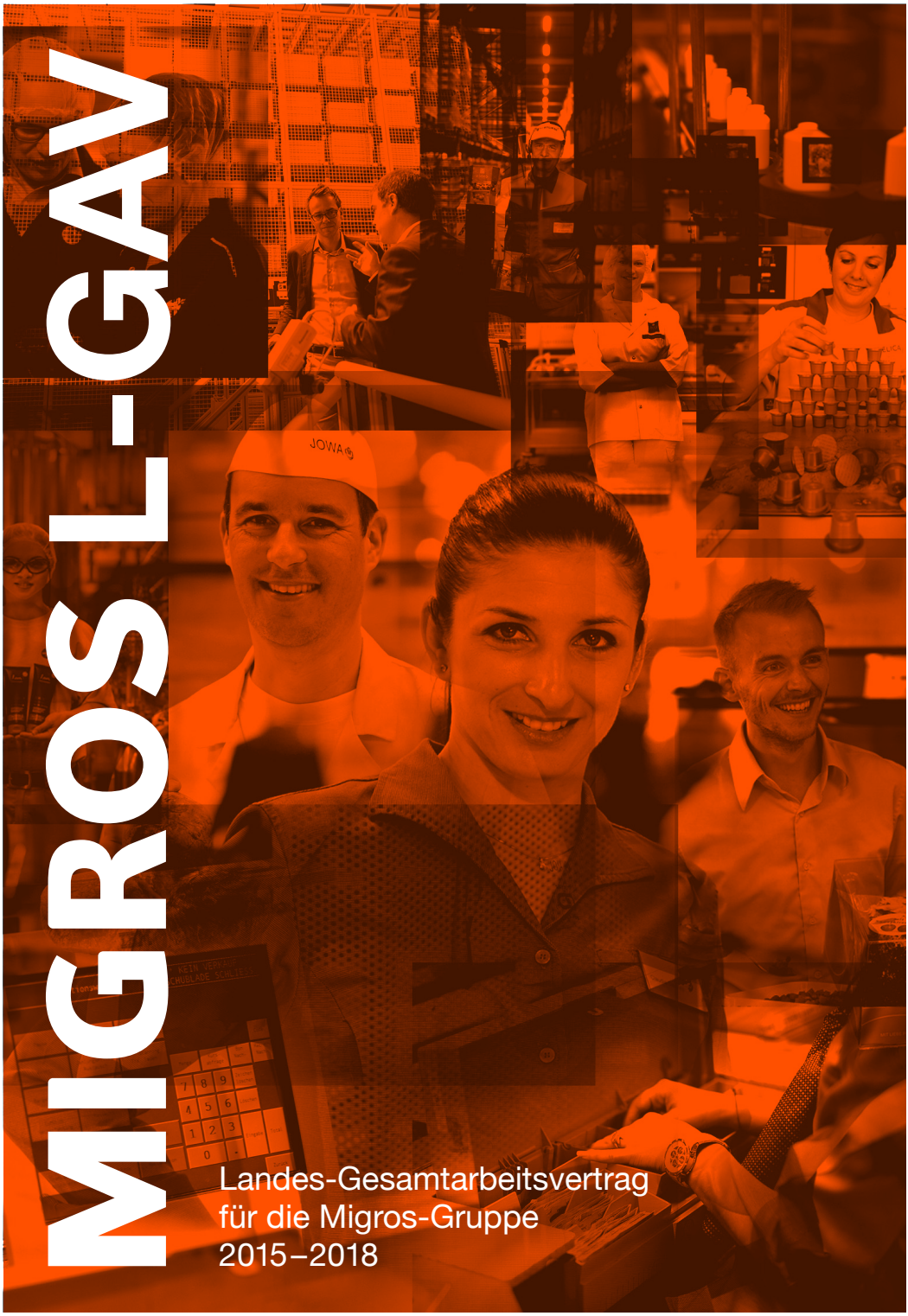
MIGROS L-GAV



Landes-Gesamtarbeitsvertrag
für die Migros-Gruppe
2015–2018

Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien 5

Allgemeine Bestimmungen 6

Zweck und Geltungsbereich 6
1. Zweck ... 6
2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich ... 6
3. Persönlicher Geltungsbereich ... 6

Verhältnis zu anderen Regelungen 7
4. Inhalt der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente ... 7
5. Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen ... 7

Paritätische Kommission 8
6. Bestellung und Zusammensetzung ... 8
7. Aufgaben und Kompetenzen ... 8

Personalkommissionen und Landeskommission der Migros-Gruppe 10
8. Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern ... 10
9. Personalkommissionen der Unternehmen ... 10
10. Landeskommission der Migros-Gruppe ... 11

Friedenspflicht 11
11. Umfang der Friedenspflicht ... 11
12. Schiedsgerichtsbarkeit ... 12

Arbeitsvertragliche Bestimmungen 13

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 13
13. Abschluss des Arbeitsvertrages ... 13
14. Berechnung der Anstellungsjahre ... 13
15. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 13

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden 15
16. Persönlichkeitsschutz ... 15
17. Datenschutz ... 15
18. Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte ... 15
19. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ... 16
20. Berufliche Weiterbildung ... 16
21. Chancengleichheit für Frau und Mann ... 16
22. Koalitions- und Vereinigungsfreiheit ... 16

23. Sorgfalts- und Treuepflicht ... 17
24. Nebenerwerb ... 17
25. Meldung von Missständen und Whistleblowing ... 17
26. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen ... 18

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien 19
27. Grundsatz ... 19
28. Normalarbeitszeit ... 19
29. Individuelle Arbeitszeit ... 19
30. Pausen ... 20
31. Überstundenarbeit ... 20
32. Feriendauer ... 21
33. Pro-rata-Anspruch auf Ferien ... 22
34. Abgeltung der Ferien ... 22
35. Arbeit während der Ferien ... 23

Absenzen und Urlaub 23
36. Absenzen ... 23
37. Tagungen und Kurse ... 24

Entlöhnung 25
38. Löhne und Lohnverhandlungen ... 25
39. 13. Monatslohn ... 27
40. Kinder-, Geburts- und Familienzulagen ... 27
41. Zulagen und Zuschläge, Spesen und Benutzung Privatfahrzeug ... 28
42. Lohnsicherung ... 28
43. Mitarbeitendenbeteiligung und Dienstaltersgeschenke ... 28

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung 29
44. Grundsatz ... 29
45. Krankheit ... 29
46. Unfall ... 31
47. Schwangerschaft ... 31
48. Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption ... 32
49. Familienphase ... 33

Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst 34
50. Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst ... 34
51. Erwerbsersatzentschädigung ... 35
52. Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes ... 35
53. Bedingungen für die Lohnfortzahlungen ... 35

Leistungen im Todesfall; Pensionskasse; Abgangsentschädigung **36**
54. Leistungen im Todesfall ... 36
55. Pensionskasse ... 37
56. Abgangsentschädigung ... 37

Branchen- und unternehmensspezifische Zusatzvereinbarungen **37**
57. Zweck- und Zielsetzung ... 37
58. Zusatzvereinbarungen ... 37
59. Branchen ... 38
60. Besondere Bestimmungen ... 39
61. Branchenvereinbarungen ... 39
62. Betriebsvereinbarungen ... 40
63. Evaluation der Bedürfnisse und Erfahrungen ... 41

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen **41**
64. Betriebliche Umstrukturierungen ... 41
65. Zusammenarbeit der Vertragsparteien ... 41
66. Sozialplan ... 42

Schlussbestimmungen **42**
67. Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente ... 42
68. Rechtsdomizil und Gerichtsstand ... 42
69. Geltungsdauer ... 42

Anhang 1 **44**

Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der L-GAV Anwendung findet (Ziffer 2.2) **44**

Anhang 2 **47**

Dienstaltersgeschenke **47**

Anhang 3 **49**

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte **49**

Anhang 4 **50**

Mitwirkungsordnung **50**

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)

anderseits

Zweck und Geltungsbereich

1. Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Migros-Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden und die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien nach Treu und Glauben zur 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 Ziffer 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 Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Migros-Unternehmen im Sinne von Ziffer 2.2 unbefristet oder befristet beschäftigt werden; vorbehalten bleibt Ziffer 5.

3.2 Folgende Mitarbeitende sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:

a) Mitglieder der Direktion und des Kaders.

b) Mitarbeitende 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) Mitarbeitende, die in einem Migros-Unternehmen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20% beschäftigt sind.

d) Personen in Ausbildung. Auf Lernende finden die Bestimmungen dieses Vertrages jedoch sinngemäss Anwendung. Personen in Ausbildung, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, können auf ihr Begehren hin dem Vertrag unterstellt werden, wenn sie sich schriftlich verpflichten, den mit der Vertragsunterstellung verbundenen Pflichten nachzukommen.

e) 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 Mitarbeitende, die mit Zustimmung des Unternehmens über das reglementarische Pensionierungsalter der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung 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

Wird ein Arbeitsverhältnis von einem für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag erfasst, so entfällt die Anwendung des Migros-L-GAV auf dieses Arbeitsverhältnis vollumfänglich (vollständige Subsidiarität). Das betroffene oder die jeweils betroffenen Migros-Unternehmen gemäss Ziffer 2.2

und Anhang 1 kann bzw. können jedoch für sich nach eigenem Ermessen einzelne Bestimmungen dieses Vertrags auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis oder auf bestimmte Gruppen von Arbeitsverhältnissen ganz oder teilweise für anwendbar erklären, um stossende Schlechterstellungen von Mitarbeitenden, die dem Migros-L-GAV nicht mehr unterstehen, zu verhindern. Eine solche Erklärung führt nicht zu einer Teilunterstellung dieser Arbeitsverhältnisse unter den Migros-L-GAV, sondern verpflichtet lediglich die betreffenden Migros-Unternehmen gemäss Ziffer 2.2 und Anhang 1, die entsprechenden Bestimmungen auf diese Arbeitsverhältnisse zur Anwendung zu bringen.

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 bis zu zwei Vertreterinnen oder Vertreter. Jede Organisation hat eine Stimme.

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.

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

7. Aufgaben und Kompetenzen

7.1 Die Paritätische Kommission 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 61.3 dieses Vertrages zu, wenn sie in ihren Verhandlungen über den Abschluss einer Branchenvereinbarung keine Einigung erzielen. Für Betriebsvereinbarungen gilt Ziffer 62.6 des Vertrages.

7.3 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Streitigkeiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindestlohnes nach den Ziffern 38.2 und 38.4 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 gilt 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 vertragsschliessenden Parteien sowie für die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden 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 Landeskommission 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 Mitarbeitenden gegenüber den Geschäftsleitungen wahrnehmen. Die Personalkommissionen und die Geschäftsleitungen pflegen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden 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 4 dieses Vertrages. Die Mitwirkungsordnung bildet Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen der Landeskommission 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 Mitarbeitenden. Sie hat eine 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht gemäss Ziffer 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 anderseits in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtet 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 gelten die einschlägigen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008.

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13. Abschluss des Arbeitsvertrages

13.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.

13.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Bei Übertritt aus einem anderen Unternehmen der Migros-Gruppe kann eine Probezeit vereinbart werden.

13.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen 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: Ziffer 32.2), unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.

14.2 Treten Mitarbeitende aus einem Unternehmen der Migros-Gruppe aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein dem Migros L-GAV unterstellten Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wie auch unbezahlte Urlaube werden bei der Festlegung der Anstellungsdauer dagegen nicht angerechnet.

14.3 Für Ansprüche gegenüber der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung und aus der finanziellen Mitarbeitendenbeteiligung gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

15. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

15.1 Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR) 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.

15.4 Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

15.5 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.

Der Kündigungsschutz ist in Art. 336ff. OR geregelt.

15.6 Mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters gemäss Reglement der MPK oder geltendem Pensionskassen-Reglement endigt das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist. Einer Kündigung bedarf es jedoch, wenn Mitarbeitende beabsichtigen, sich im Sinne des Reglements der MPK oder geltendem Reglement einer anderen Pensionskasse vorzeitig pensionieren zu lassen. In diesem Falle muss diese Absicht schriftlich und mindestens 3 Monate im Voraus dem Unternehmen bekannt gegeben werden.

Eine Teilpensionierung gemäss geltendem Pensionskassen-Reglement ist nur mit der Zustimmung des Unternehmens möglich.

15.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung für Vollinvalidität endigt das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das

Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

16. Persönlichkeitsschutz

16.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.

16.2 Sie sorgen unter den Mitarbeitenden für ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz. Diskriminierungen insbesondere wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen irgendeiner Behinderung sowie Mobbing und sexuell oder anders motivierte Belästigungen werden nicht geduldet.

16.3 Die Unternehmen erlassen Richtlinien zur Verhinderung der sexuellen Belästigung und zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz und schaffen Strukturen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können.

17. Datenschutz

17.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich der Informatik. Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.

17.2 Die Unternehmen treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Die Unternehmen erlassen zudem in Bezug auf den Umgang mit den entsprechenden Daten Reglemente unter Wahrung der Vorgaben der Datenschutzgesetzgebung.

18. Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

Die Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte ist im Anhang 3 geregelt.

19. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und Gesundheitsproblemen im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu schützen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe des Unternehmens und der Mitarbeitenden. Die Unternehmen erlassen dazu geeignete Richtlinien.

20. Berufliche Weiterbildung

Die bestmögliche Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben und der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden erfordern von den Mitarbeitenden nebst der Ausbildung auch eine entsprechende Weiterbildung. Mit ihnen werden deshalb regelmässig, unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht, Alter und Hierarchiestufe, im Hinblick auf individuelle Bedürfnisse und den Bedarf des Unternehmens, Personalentwicklungsmassnahmen vereinbart, wobei über die jeweiligen Voraussetzungen die Unternehmensleitung abschliessend entscheidet. Die Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an für betriebsnotwendig erachtete Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet.

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 Die Unternehmen fördern insbesondere:
- die berufliche Weiterbildung der Frauen,
- die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen,
- den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf.

22. Koalitions- und Vereinigungsfreiheit

22.1 Die rechtmässige Ausübung von Koalitions- und Vereinigungsfreiheit ist gewährleistet. Es steht den Mitarbeitenden somit frei, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

22.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeitenden steht es insbesondere frei, Arbeitnehmer-

verbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.

23. Sorgfalts- und Treuepflicht

23.1 Die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden haben ihnen anvertraute oder für das Unternehmen zugekommene Gelder gewissenhaft zu verwalten.

24. Nebenerwerb

24.1 Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die Mitarbeitenden vorab die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt haben. 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 Mitarbeitenden noch eine erhebliche Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit durch die Mitarbeitenden nicht über- bzw. unterschritten werden.

24.2 Die Mitarbeitenden haben 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.

25. Meldung von Missständen und Whistleblowing

25.1 Die Mitarbeitenden sind berechtigt, aufgefordert und im jeweiligen, individuellen Rahmen ihrer Treuepflicht gegebenenfalls auch verpflichtet, ihrem Vorgesetzten eingetretene oder drohende Verstösse gegen Gesetze, Verpflichtungen und Grundsätze des Unternehmens, Störungen und Schäden sowie Unregelmässigkeiten und Missstände im Unternehmen anzuzeigen, damit dieses die geeigneten Massnahmen ergreifen kann.

Sie haben insbesondere strafbare Handlungen oder Unterlassungen, von denen sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, zu melden, wenn sie in guten Treuen begründeten Anlass zur Annahme haben, dass die strafbare Handlung bereits erfolgt ist oder in Zukunft erfolgen wird.

25.2 Haben die Mitarbeitenden berechtigten Grund zur Annahme, dass sie wegen einer Meldung an den Vorgesetzten diskriminiert würden, dieser selbst in die strafbare Handlung involviert ist oder er zumindest davon Kenntnis hat, können sie sich direkt an die nächsthöheren Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den Präsidenten der Verwaltung des Unternehmens wenden oder an die Paritätische Kommission nach Ziffer 6 und 7 dieses Vertrages gelangen.

25.3 Bestehen Gründe, weshalb die Meldung nicht an den direkten Vorgesetzten im Sinne der Ziffer 25.1 oder an alternative interne Stellen im Sinne der Ziffer 25.2 erfolgen kann, so steht den Mitarbeitenden zusätzlich für Meldungen von bestimmten Verstössen die spezialisierte interne Meldestelle «M-Concern» zur Verfügung.

25.4 Die Vertraulichkeit wird gewahrt. Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben ihrer Meldepflicht nachkommen, werden nicht toleriert und mit disziplinarischen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Sanktionen geahndet.

25.5 Mitarbeitende, die Zuwiderhandlungen wissentlich dulden oder die bei Ermittlungen zu einer Zuwiderhandlung ihre Kooperation verweigern oder die wider besseres Wissen eine tatsachenwidrige Meldung erstatten, können je nach Einzelfall mit denselben Sanktionen belegt werden.

26. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen oder solche gewähren, soweit diese über blosse Aufmerksamkeiten hinausgehen.

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

27. Grundsatz

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

28. Normalarbeitszeit

28.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%), vorbehalten sind abweichende Regelungen in Branchenvereinbarungen. Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb eines Jahres einzuhalten. Als Beschäftigungsgrad 100% gilt auch eine normale, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, wenn gleichzeitig eine Woche Ferien weniger bezogen wird.

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

28.3 Den Mitarbeitenden wird der Einsatzplan in der Regel 14 Tage im Voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden.

28.4 Bei Mitarbeitenden, die im Rahmen eines Jahres eine unregelmässige Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von 12 Monaten innert einer Bandbreite von + / – 20% einzuhalten ist. Die vereinbarte Richtarbeitszeit bildet die Basis, auf deren Grundlage der Lohn zu entrichten ist. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, effektiv entlöhnte, tatsächlich jedoch noch nicht erbrachte Arbeit nachzuleisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit während eines Jahres regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend dem effektiven Beschäftigungsgrad anzupassen.

29. Individuelle Arbeitszeit

29.1 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 28.1 oder 60.1 vereinbart werden. Sie darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit 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 Mitarbeitenden entspricht.

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

30. Pausen

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen.

31. Überstundenarbeit

31.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit, welche den Ausnahmefall darstellen soll, liegt vor:

a) sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird;

b) soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit oder die vereinbarte individuelle wöchentliche Arbeitszeit innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung vereinbart werden. Ziffer 31.4 ist vorbehalten.

Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.

31.2 Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen.

31.3 Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist sie in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

31.4 Für Überstundenarbeit kann in Abweichung von Ziffern 31.2 und 31.3 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.

32. Feriendauer

32.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziffer 32.2 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 Lernende	6 Wochen
c)	vom 21. Anstellungsjahr an oder ab 50. Altersjahr	6 Wochen
d)	vom 31. Anstellungsjahr an oder ab 60. Altersjahr	7 Wochen

32.2 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.

32.3 Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. In die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nach zu gewähren. Voraussetzung ist, dass die Feier-, Krankheits- oder Unfalltage auf Wochentage fallen, an denen die Mitarbeitenden normalerweise gearbeitet hätten.

32.4 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 in diesem Fall voll angerechnet; ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht, sind ausgenommen.

33. Pro-rata-Anspruch auf Ferien

33.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Haben die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

33.2 Unverschuldete Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall oder Arbeitsabwesenheit als Folge von Schwangerschaft, Niederkunft (nicht aber bei Mutterschaftsurlaub), Militär- oder Zivilschutzdienst 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 $^{1}/_{12}$ gekürzt.

33.3 Sind die Mitarbeitenden während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeitenden in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig waren.

34. Abgeltung der Ferien

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

35. Arbeit während der Ferien

35.1 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.

35.2 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

36. Absenzen

36.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere, unaufschiebbare Anlässe wird in der Regel innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Ereignisses hin in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

a)	Heirat, eigene	3 Arbeitstage
b)	Heirat von eigenen Elternteilen, eigenen Geschwistern, eigenen Kindern oder eigenen Enkelkindern	1 Arbeitstag
c)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners des Mitarbeitenden, Tod eigener Kinder oder eines eigenen Elternteils	5 Arbeitstage
d)	Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines eigenen Geschwisters	2 Arbeitstage
e)	Tod eines eigenen Grosselternteils, einer eigenen Enkelin oder eines eigenen Enkels, einer eigenen Schwägerin oder eines eigenen Schwagers, einer eigenen Tante oder eines eigenen Onkels	1 Arbeitstag
f)	Umzug des Mitarbeitenden in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen)	1 Arbeitstag

g) Abgabe der militärischen Ausrüstung:
Die dafür im Einzelfall notwendige Zeit, maximal ½ Arbeitstag.

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern gleichgestellt. Die Registrierung gleichgeschlechtlicher Partner ist der Heirat gleichgestellt. Die weiteren im Rahmen dieser Vereinbarung berücksichtigten Verwandschaftsverhältnisse gelten gleichermassen in Bezug auf Ehegatten, die gleichgeschlechtlichen Partner einer Lebenspartnerschaft oder auf Konkubinatspaare. Den eigenen Kindern sind adoptierte Kinder und Stief- und Pflegekinder gleichgestellt.

Das Gesuch kann nachträglich gestellt und bewilligt werden, wenn die Mitarbeitenden in diesem Zeitraum wegen der dringenden Angelegenheit oder dem besonderen, unaufschiebbaren Anlass an der Arbeitsleistung verhindert waren. Die Mitarbeitenden haben 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.

36.2 Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

36.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziffer 36.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

36.4 Mitarbeitende, denen bei Erkrankung eines eigenen Kindes oder eines nahen Familienangehörigen oder gleichgestellter Personen nach Ziffer 36.1 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 Pflegekinderverordnung des Bundes zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind, sind den eigenen Kindern gleichgestellt. Die Ziffern 45.5 und 45.6 finden sinngemäss Anwendung.

37. Tagungen und Kurse

37.1 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.

37.2 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.

37.3 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 Erwerbsersatzordnung bestehen.

Entlöhnung

38. Löhne und Lohnverhandlungen

38.1 Die Löhne der Mitarbeitenden 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.

38.2 Die vertragsschliessenden Parteien verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des neuen Kalenderjahres. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat der Entwicklung des Landesindexes 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 Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

Auf Grundlage des jeweiligen Mindestlohnes werden im Rahmen der Verhandlungen gemäss Ziffer 38.4 nach Wirtschaftsregionen Referenzlöhne festgelegt. Der Referenzlohn bezeichnet auf Basis des Mindestlohnes den Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende 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 Mitarbeitende, 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.

38.3 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.

38.4 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 Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

38.5 In der Vereinbarung nach Ziffer 38.2 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 59 Anwendung, wenn dies zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung in einer Branchenvereinbarung nach Ziffer 61 entsprechend vereinbart ist.

38.6 Die Unternehmen informieren die Sozial- und Vertragspartner über die Umsetzung der Lohnanpassungen sowie im Rahmen der Paritätischen Kommission auf Verlangen der Sozial- und Vertragspartner über den Mindestlohn für Lehrabgänger, die auf ihrem Beruf arbeiten. Die Sozial- und Vertragspartner anerkennen regionale und branchenspezifische Unterschiede. Diese Informationen sind vertraulich zu behandeln.

39. 13. Monatslohn

39.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endigt das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht ein Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des 13. Monatslohnes.

39.2 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.

39.3 Bei Absenzen wird der 13. Monatslohn in dem Ausmass gekürzt, als das Unternehmen nach Ablauf der in Ziffer 45.1 bezeichneten Fristen von der Lohnzahlung entbunden ist.

40. Kinder-, Geburts- und Familienzulagen

Die vertragsschliessenden Parteien garantieren, dass den Mitarbeitenden 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.

41. Zulagen und Zuschläge, Spesen und Benutzung Privatfahrzeug

41.1 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 61 oder eine Betriebsvereinbarung nach Ziffer 62 einbezogen werden.

41.2 Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit anfallenden Spesen werden gemäss dem unternehmensinternen Reglement vergütet. Benutzen die Mitarbeitenden im Einverständnis mit dem Unternehmen für ihre Tätigkeit das Privatfahrzeug, erfolgt eine Entschädigung gemäss unternehmensinternem Reglement.

42. Lohnsicherung

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

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

43. Mitarbeitendenbeteiligung und Dienstaltersgeschenke

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

43.2 Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziffer 3 haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (siehe Anhang 2).

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

44. Grundsatz

44.1 Sind die Mitarbeitenden unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 45 bis 53 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziffer 36 und 37 dieses Vertrages bildet, haben die Mitarbeitenden während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohnes nach Ziffer 44.2.

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

44.3 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.

44.4 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.

44.5 Die Unternehmen sind bestrebt, Mitarbeitenden bei Krankheit oder Unfall mit teilweiser Arbeitsunfähigkeit nach Möglichkeit eine Weiterbeschäftigung in demselben Unternehmen anzubieten oder in einem Unternehmen der Migros-Gruppe eine entsprechende Weiterbeschäftigung zu suchen.

45. Krankheit

45.1 Für die Mitarbeitenden wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Den Mitarbeitenden wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes nach Ziffer 44.2 ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

45.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Ziffer 45.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

45.3 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, werden bis maximal zur Leistungserschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ziffer 15.6 wegen Erreichen des reglementarischen Pensionierungsalters oder wegen vorzeitiger Pensionierung geendigt hat.

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

45.4 Mit den Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung wird die Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach Art. 324a des Obligationenrechts vollumfänglich abgelöst.

45.5 Bei Erkrankung haben die Mitarbeitenden 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 Ziffern 32.3 und 32.4.

45.6 Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt und ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.

46. Unfall

46.1 Die Mitarbeitenden 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.

46.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziffer 44.1–3, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.

46.3 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.

46.4 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird vom Unternehmen getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeitenden; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.

46.5 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziffer 45.6 sinngemäss.

46.6 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.

47. Schwangerschaft

47.1 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.

47.2 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.

47.3 Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt.

48. Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption

48.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 18 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).

48.2 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 18 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 18 Wochen verstirbt.

48.3 Die Unternehmen sind bestrebt, nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub auf Wunsch der Mitarbeitenden eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

48.4 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 48.1 ausrichtet.

48.5 Der Mitarbeiterin werden keine Leistungen nach Ziffer 48.1 ausgerichtet, 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 Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt hat.

Ferner hat die Mitarbeiterin ausgerichtete überobligatorische Leistungen zurückzuerstatten, wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes kündigt.

48.6 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 3 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt.

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.

48.7 Bei der Adoption eines Kindes wird den Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 3 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt, wobei nur Adoptionen berücksichtigt werden, welche vor dem vollendeten 10. Altersjahr rechtskräftig sind.

Der Urlaub bei Adoption ist innerhalb eines Jahres ab der Adoption 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 Urlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und derer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

48.8 Die Ansprüche gemäss Ziffer 48 gelten pro Geburtsereignis beziehungsweise pro Adoption, unabhängig der Anzahl dabei geborener beziehungsweise adoptierter Kinder.

49. Familienphase

49.1 Die Unternehmen bieten Mitarbeitenden in der Familienphase im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an.

49.2 Ausgetretene Mitarbeitende haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Mitarbeiterin das bedingte Recht auf

Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang, sofern ein freier, der beruflichen Eignung und Erfahrung entsprechender Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren, im massgeblichen Zeitpunkt gegeben ist.

49.3 Das Recht auf Wiederanstellung steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

50. Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

50.1 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 Ziffer 44.2 während der Rekrutenschule und gleichgestellter Dienstzeiten
   - auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 44.2 während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr

b) Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 44.2.

50.2 Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Grundausbildung im schweizerischen Zivilschutz, 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 Zivilschutz und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.

50.3 Die Teilnahme 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.

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

50.5 Adoptierte Kinder sind den Kindern im Sinne von Ziffer 50.1 gleichgestellt.

51. Erwerbsersatzentschädigung

51.1 Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es den Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet.

51.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziffer 50 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

52. Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes

52.1 Sind Mitarbeitende 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 Ziffer 44.2–3.

52.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

53. Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

53.1 Die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 50 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzen:

a) Während mindestens 6 Monaten nach der Rekrutenschule und nach einem Zivildiensteinsatz von langer Dauer.

b) 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 anteilsmässig zurückzuerstatten, dies für den über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinaus geleisteten Anteil der Entschädigung.

Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeitenden dazu begründeten Anlass gegeben haben oder wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflösen.

53.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 50 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.

53.3 Machen Mitarbeitende 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

54. Leistungen im Todesfall

54.1 Sterben Mitarbeitende 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

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

54.3 Die Kapitalauszahlung im Todesfall wird vollumfänglich von den Unternehmen finanziert und ist somit für die Mitarbeitenden kostenlos.

54.4 Die an die Hinterbliebenen zu leistende Kapitalauszahlung im Sinne von Ziffer 54.1 lit. a tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

55. Pensionskasse

55.1 Die Mitarbeitenden der Unternehmen gemäss Anhang 1 werden bei der Vorsorgeeinrichtung, mit welcher das Unternehmen eine Anschlussvereinbarung unterzeichnet hat, entsprechend dem gültigen Vorsorgereglement gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert.

55.2 Der von den Mitarbeitenden zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die Vorsorgeeinrichtung weitergeleitet.

56. Abgangsentschädigung

Eine allfällige Abgangsentschädigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben.

Branchen- und unternehmensspezifische Zusatzvereinbarungen

57. Zweck- und Zielsetzung

Die Vertragsparteien anerkennen ihre gemeinsame Verpflichtung, innerhalb dieses Vertrages aufgrund eines bestimmten und verlässlichen Ordnungsrahmens die Voraussetzungen 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.

58. Zusatzvereinbarungen

58.1 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 Betriebsvereinbarungen getroffen. Abschluss, Inhalt, Dauer und Beendigung der Zusatzvereinbarungen richten sich nach den Ziffern 59, 60, 61 und 62 dieses Vertrages.

58.2 Im Rahmen der Zusatzvereinbarungen kann zugunsten oder zuungunsten der Mitarbeitenden von den allgemeinen Bestimmungen dieses Vertrages abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Bestimmungen nach den Ziffern 16 bis 26, 38, 40 sowie den Ziffern 44 bis 49 nicht und von den Ziffern 28 und 32 nur nach Massgabe der besonderen Bestimmungen nach Ziffer 60 abgewichen werden. Die Abweichungen können befristet oder unbefristet erfolgen.

59. Branchen

59.1 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.

59.2 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.

60. Besondere Bestimmungen

60.1 Die Normalarbeitszeit nach Ziffer 28.1 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 59.2 lit. c dieses Vertrages beträgt die entsprechende Bandbreite 1235 bis 1365 Lektionen. Vereinbarungen über Verlängerungen der Normalarbeitszeit ohne Lohnausgleich sind zu befristen.

60.2 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.

61. Branchenvereinbarungen

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

61.2 Für die Branchen nach Ziffer 59 werden die Zusatzvereinbarungen in Form einer Branchenvereinbarung getroffen.

61.3 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.

61.4 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.

62. Betriebsvereinbarungen

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

62.2 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 58 eine Zusatzvereinbarung zu treffen ist.

62.3 Eine Zusatzvereinbarung kann nur dann in Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, wenn das Unternehmen keiner Branche nach Ziffer 59 angehört. Von den Ziffern 32 und 38 dieses Vertrages kann durch Betriebsvereinbarung nicht abgewichen werden.

62.4 Soweit eine Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit nach Ziffer 60.1 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.

62.5 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.

62.6 Wenn die Parteien in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beiziehen 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 seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist verbindlich und endgültig. Für Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes ist Ziffer 12 massgebend. Für Streitigkeiten über Lohnanpassungen findet nach Massgabe von Ziffer 38.3 ausschliesslich das Verfahren nach Ziffer 7.4 dieses Vertrages Anwendung.

63. 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

64. 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.

65. 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.

66. Sozialplan

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

Das vorrangige Ziel des Sozialplanes besteht darin, den betroffenen Mitarbeitenden durch ein aktives 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 Mitarbeitenden 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

67. Anpassung der lokalen Gesamtarbeitsverträge und Reglemente

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

68. Rechtsdomizil und Gerichtsstand

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

69. Geltungsdauer

69.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 69.2 ist vorbehalten.

69.2 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 2016 erfolgen.

69.3 Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden gemeinsam oder vom MGB einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.

69.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

Anhang 1

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

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmenshauptsitzes angegeben.

Migros-Genossenschafts-Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Industrieunternehmen

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
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs

Mibelle Group Frenkendorf
Mifa AG
Rheinstrasse 99
4402 Frenkendorf

Micarna SA
Case postale
1784 Courtepin

MIDOR AG
Bruechstrasse 70
8706 Meilen

Mifroma S.A.
1670 Ursy

Riseria Taverne S.A.
Via Ponte Vecchio
6807 Taverne

Dienstleistungs- und übrige Unternehmen

Anlagestiftung
der Migros-Pensionskasse
c/o Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren

Ausgleichskasse
der Migros-Betriebe
Postfach
8031 Zürich
Per 01.04.2015:
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren

Eurocentres
Stiftung für Sprach-
und Bildungszentren
Seestrasse 247
8038 Zürich

Ex Libris AG
Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

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

GDI Gottlieb Duttweiler Institut
Stiftung Im Grüene
Langhaldenstr. 21
8803 Rüschlikon

Liegenschaften-Betrieb AG
(LiB-AG)
Limmatstrasse 152
8031 Zürich

m-way ag
Flughofstrasse 54
8152 Glattbrugg

Migrol AG
Badenerstrasse 569
8048 Zürich

migrolino AG
Wynenfeld / Postfach
5034 Suhr

Migros Bank AG
Seidengasse 12
8001 Zürich

Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren

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

sharoo AG
Rötelstrasse 15
8006 Zürich

Vorsorge in Globo [M]
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren

Genossenschaften

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
Neuenburg-Freiburg
Route des Perveuils 2
2074 Marin

Genossenschaft
Migros Ostschweiz
Industriestrasse 47
9201 Gossau
(ohne Hotelpersonal)

Genossenschaft Migros Ticino
Casella postale
Via Serrai 1
6592 Sant'Antonino

Genossenschaft Migros Waadt
Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Genossenschaft Migros Wallis
rue des Finettes 45
1920 Martigny

Genossenschaft Migros Zürich
Pfingstweidstrasse 101
8021 Zürich

Anhang 2

Dienstaltersgeschenke

(Auszug aus dem Reglement über die Gewährung von Dienstaltersgeschenken in der Migros-Gemeinschaft)

1.4 Beschäftigungsgrad; Bemessung der Leistungen

Sämtliche in diesem Reglement aufgeführten Beträge beziehen sich auf die Vollzeitbeschäftigung.

Die Teilzeitbeschäftigten erhalten sämtliche Leistungen entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad (BG) während der Bemessungsperiode. Ändert sich der BG während der Bemessungsperiode, so ist der durchschnittliche BG während dieser Periode massgebend.

Der BG wird in Prozenten der wöchentlichen Normalarbeitszeit angegeben. Der maximale BG während einer Bemessungsperiode beträgt 100%.

4.1 Dienstaltersgeschenk in Form eines Geldbetrags

Die zum Berechtigtenkreis gehörenden Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

nach	5 Dienstjahren	Fr. 1500.–
nach	10 Dienstjahren	Fr. 2500.–
nach	15 Dienstjahren	Fr. 3500.–
nach	20 Dienstjahren	Fr. 4500.–
nach	25 Dienstjahren	Fr. 5500.–
nach	30 Dienstjahren	Fr. 6500.–
nach	35 Dienstjahren	Fr. 7500.–
nach	40 Dienstjahren	Fr. 8500.–

4.2. Dienstaltersgeschenk in Form von bezahltem Urlaub

Statt in Form eines Geldbetrags kann das Dienstaltersgeschenk, soweit die betrieblichen Umstände es erlauben, entsprechend dem Beschäftigungsgrad in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden.

Es gelten folgende Abstufungen:

nach	5 Dienstjahren	5 Tage
nach	10 Dienstjahren	10 Tage
nach	15 Dienstjahren	15 Tage

nach	20 Dienstjahren	20 Tage
nach	25 Dienstjahren	20 Tage
nach	30 Dienstjahren	20 Tage
nach	35 Dienstjahren	20 Tage
nach	40 Dienstjahren	20 Tage

Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden. Wird dieser Urlaub nicht bezogen, entsteht in keinem Fall Anspruch auf Auszahlung. Die im Detail einzuhaltenden Formalitäten regelt jedes Unternehmen intern.

6.1 Übergangsbestimmung

Mitarbeitende, die vor dem 31. Dezember 2014 in ein Unternehmen gemäss Ziffer 1.2 eingetreten sind, haben in den Jahren 2015 bis 2018 Anspruch auf die fälligen Leistungen gemäss Ziffer 3.1 des Reglements über die finanzielle Partizipation in der Migros-Gemeinschaft vom 01.01.2012.

Anhang 3

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.

Anhang 4

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 Migros-Gruppe 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 (Ziffer 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.

Personalkommission 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.

Wahlberechtigung, 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	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
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 (Ziffer 28 L-GAV)			X	
Individuelle Arbeitszeit (Ziffer 29 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 Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		X		
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		X		
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		X		

Fortsetzung auf nächster Seite

Mitwirkungsbereiche	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
(Fortsetzung) **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**				
Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit		X		
Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten		X		
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft		X		
Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen		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 (Unterstützungsleistungen, 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 Wahlreglement			X	
Konstitutierung und Tätigkeit				X
Ressourcen (Zeit, Infrastruktur, Räumlichkeiten)		X		
Finanzielle Mittel (Budget)				X

[1] Selbstverwaltung nach Massgabe von Ziffer 37.1 L-GAV für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission.

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

Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission

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 Entlöhnung, 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 vorgängig 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 37.1 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 Personalkommission 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 Personalkommission 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 seinem Entscheid 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 Personalkommission

Art. 13: Ausübung des Mandates

Art. 14: Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommissionen

Art. 15: Absätze 1 und 2 (Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Arbeitnehmenden)

Art. 16: Zusammenarbeit zwischen Personalkommission 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 zuungunsten 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 69 L-GAV.

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

Notizen

PERFORMANCE
myclimate
neutral
Drucksache
No. 01-14-761078 – www.myclimate.org
© myclimate – The Climate Protection Partnership

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C004155

MIGROS

Landeskommission
Landeskommission der Migros-Gruppe
Postfach 1766
Limmatstrasse 152
8031 Zürich
Tel. 044 277 22 44
E-Mail: Lako@migros.ch

kaufmännischer verband

Kaufmännischer Verband
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
Tel. 044 283 45 45
E-Mail: berufspolitik@kfmv.ch
www.kfmv.ch

mpv aspb aspm

MPV
Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Berninastrasse 25
8057 Zürich
Tel. 044 311 64 06
E-Mail: mpv@mpv.ch