

**Landes-
Gesamtarbeitsvertrag**
(L-GAV) für die
Migros-Gruppe
2023 – 2026



Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien	6
Allgemeine Bestimmungen	7
Zweck und Geltungsbereich	7
1. Zweck.....	7
2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	7
3. Persönlicher Geltungsbereich	7
Verhältnis zu anderen Regelungen	8
4. Verhältnis zu betriebsinternen Regelungen.....	8
5. Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen	8
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	10
Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
6. Abschluss des Arbeitsvertrages	10
7. Berechnung der Anstellungsjahre	10
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	10
Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	12
9. Sorgfalts- und Treuepflicht.....	12
10. Integrität und Melden von Fehlverhalten.....	12
11. Persönlichkeitsschutz	13
12. Chancengerechtigkeit	13
13. Digitaler Arbeitsplatz	13
14. Datenschutz	13
15. Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern	14
16. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15
17. Förderung der allgemeinen Gesundheit.....	15
18. Berufliche Weiterbildung	15
19. Koalitions- und Vereinigungsfreiheit.....	16
20. Nebenerwerb.....	16
21. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen	16
Arbeitszeit, Überstunden und Ferien	17
22. Grundsatz.....	17
23. Arbeitszeit	17
24. Pausen	18
25. Überstundenarbeit	18
26. Feriendauer	18
27. Pro-rata-Anspruch auf Ferien	19

28.	Abgeltung der Ferien.....	20
29.	Arbeit während der Ferien.....	20
	Absenzen, Urlaub, Tagungen und Kurse	20
30.	Absenzen und Urlaub.....	20
31.	Tagungen und Kurse	22
	Entlöhnung	23
32.	Löhne und Lohnverhandlungen	23
33.	13. Monatslohn	24
34.	Ergänzende Familienzulagen	24
35.	Lohnsicherung	24
36.	Dienstaltersgeschenke und Vergünstigungen.....	25
	Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	25
37.	Grundsatz.....	25
38.	Krankheit	26
39.	Unfall	27
40.	Schwangerschaft	28
41.	Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption und Betreuungsurlaub.....	28
42.	Familienphase	32
43.	Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	33
44.	Erwerbsersatzentschädigung.....	34
45.	Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes.....	34
46.	Bedingungen für die Lohnfortzahlungen.....	34
	Leistungen im Todesfall und Pensionskasse	35
47.	Leistungen im Todesfall.....	35
48.	Pensionskasse	35
	Branchen und Betriebsvereinbarungen	36
49.	Zielsetzung.....	36
50.	Branchen.....	36
51.	Arbeitszeitkorridor.....	37
52.	Betriebsvereinbarungen	37
53.	Evaluation der Bedürfnisse und Erfahrungen.....	38
	Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen	39
54.	Betriebliche Umstrukturierungen	39
55.	Zusammenarbeit der Vertragsparteien.....	39

56.	Sozialplan.....	39
-----	-----------------	----

Sozialpartnerschaft **41**

	Paritätische Kommission	41
57.	Bestellung und Zusammensetzung.....	41
58.	Aufgaben und Kompetenzen	41
	Personalkommissionen und Landeskommission	42
59.	Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern	42
60.	Personalkommissionen der Unternehmen.....	43
61.	Landeskommission	43
	Friedenspflicht	44
62.	Umfang der Friedenspflicht.....	44
63.	Schiedsgerichtsbarkeit	44

Schlussbestimmungen **46**

	Schlussbestimmungen	46
64.	Anpassung der Reglemente.....	46
65.	Rechtsdomizil und Gerichtsstand	46
66.	Geltungsdauer.....	46

Anhang 1 **47**

	Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der L-GAV Anwendung findet (Ziffer 2.2)	47
--	--	-----------

Anhang 2 **50**

	Dienstaltersgeschenke	50
--	------------------------------	-----------

Anhang 3 **56**

	Mitwirkungsordnung	56
--	---------------------------	-----------

Abkürzungen

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

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 (KFMV Schweiz)
- dem Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)

sowie

- der Landeskommission (LAKO)

andererseits

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 zwischen 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 Mitarbeitenden 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 mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 20% pro Kalenderjahr.
- d) Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben, sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

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. Verhältnis zu betriebsinternen Regelungen

Betriebsinterne Reglemente enthalten betriebsspezifische Regelungen und Ausführungsbestimmungen zu diesem Vertrag.

Diesem Vertrag widersprechende, für die Mitarbeitenden ungünstigere Bestimmungen in betriebsinternen Regelungen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

5. Verhältnis zu anderen Gesamtarbeitsverträgen

Wird ein Arbeitsverhältnis von einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag erfasst, so geht dieser grundsätzlich dem L-GAV Migros vor (vollständige Subsidiarität). Die Migros-Gruppe strebt, wo aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung eines fremden GAV möglich, eine Gleichwertigkeitsanerkennung des L-GAV Migros an. Das betroffene oder die jeweils betroffenen Migros-Unternehmen gemäss Ziffer 2.2. und Anhang 1 können 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.

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6. Abschluss des Arbeitsvertrages

- 6.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich oder mittels elektronischer Signatur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 6.2 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.
- 6.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

7. Berechnung der Anstellungsjahre

- 7.1 Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in ein Unternehmen (Ausnahme: Ziffer 26.1 Abs. 3), unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.
- 7.2 Treten Mitarbeitende nach dem 31.12.2022 aus einem Unternehmen der Migros-Gruppe aus und erfolgt innerhalb von 5 Jahren ein Wiedereintritt in ein dem Migros L-GAV unterstellten Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet.
- 7.3 Für Ansprüche gegenüber der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 8.1 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.

Im Personalreglement oder Einzelarbeitsvertrag kann statuiert werden, dass bereits ab dem 1. Anstellungsjahr eine zweimonatige oder dreimonatige Kündigungsfrist gelten soll.

- 8.2 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die mündliche Kündigung ist zulässig. Sie ist schriftlich zu bestätigen.
- 8.3 Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 8.4 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist 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.
- 8.5 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.

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

Die Unternehmen bieten im Rahmen ihres betrieblichen Bedarfs die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach der ordentlichen oder vorzeitigen Pensionierung.

- 8.6 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

9. Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.

Infrastruktur der Arbeitgeberin, wie beispielsweise Geräte und Fahrzeuge sind fachgerecht und sorgfältig zu bedienen. Defekte und Mängel sind umgehend zu melden.

Anvertraute oder für das Unternehmen zugekommene Gelder sind gewissenhaft zu verwalten.

10. Integrität und Melden von Fehlverhalten

- 10.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den Verhaltenskodex der Migros-Gruppe sowie die weiteren unternehmensinternen Reglemente, Richtlinien und Merkblätter einzuhalten und sich jederzeit verantwortungsbewusst, ehrlich und zuverlässig zu verhalten.

Einzelheiten zu diesen und weiteren Themen sind in den unternehmensinternen Richtlinien geregelt.

- 10.2 Die Mitarbeitenden sind berechtigt, aufgefordert und im jeweiligen, individuellen Rahmen ihrer Treuepflicht gegebenenfalls auch verpflichtet, bereits eingetretene oder drohende Verstösse gegen Gesetze und unternehmensinterne Regeln unternehmensintern zu melden, damit das Unternehmen geeignete Massnahmen ergreifen kann.

Zusätzlich steht für Meldungen von bestimmten Verstössen die webbasierte interne Meldestelle «M-Concern» zur Verfügung.

Die Vertraulichkeit wird gewahrt. Im Ausnahmefall kann es notwendig sein, die Vertraulichkeit nach Rücksprache mit der meldenden Person aufzuheben, bspw. um die Untersuchung führen zu können oder weil es gesetzliche Offenlegungspflichten erfordern.

- 10.3 Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Mitarbeitende, die in guter Absicht ein Fehlverhalten melden oder im Rahmen von Abklärungen kooperieren, werden nicht toleriert und mit Sanktionen geahndet.

Absichtlich falsche Anschuldigungen, das Dulden von Fehlverhalten oder mangelnde Kooperation können sanktioniert werden.

11. Persönlichkeitsschutz

- 11.1 Die Unternehmen achten und schützen die Gesundheit und die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.
- 11.2 Sie sorgen unter den Mitarbeitenden für ein Klima des gegenseitigen Respekts, der Toleranz und Wertschätzung. Jegliche Diskriminierungen wie z. B. wegen geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen einer Beeinträchtigung, sowie Mobbing und sexuell oder anders motivierte Belästigungen werden nicht geduldet.
- 11.3 Die Unternehmen erlassen Richtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und schaffen Strukturen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können.

12. Chancengerechtigkeit

Mit einer inklusiven Unternehmenskultur, Chancengerechtigkeit und flexiblen Arbeitsbedingungen schafft die Migros die Rahmenbedingungen für Diversität.

Die vertragsschliessenden Parteien fördern die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Migros-Gruppe aktiv, insbesondere hinsichtlich Rekrutierung, Entwicklung, Lohn und Benefits.

13. Digitaler Arbeitsplatz

Zur Förderung der Digitalisierung unterstützt die Migros den Zugriff auf den digitalen Arbeitsplatz via privater Geräte. Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen hierzu werden auf Ebene Unternehmen geregelt.

14. Datenschutz

Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich des Datenschutzes. Sie treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Das Aufbewahren und Spei-

chern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Unternehmen erlassen zudem in Bezug auf den Umgang mit den entsprechenden Daten Reglemente unter Wahrung der Vorgaben der Datenschutzgesetzgebung.

15. Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

- 15.1 Alle Rechte an Erfindungen und Designs, welche die Mitarbeitenden 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.

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.

Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.

- 15.2 Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Es teilt den Mitarbeitenden innert 6 Monaten nach der Meldung nach Ziffer 15.4 mit, ob es die Erfindung oder das Design ganz oder teilweise erwerben will oder freigibt.
- 15.3 Die Mitarbeitenden, die eine Erfindung machen oder ein Design hervorbringen oder ein Werk schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend schriftlich zu melden. Von Erfindungen oder Designs nach Ziffer 15.2 ist dem Unternehmen schriftlich Kenntnis zu geben.
- 15.4 Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, wird den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und die Stellung im Unternehmen.

16. 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 Massnahmen.

17. Förderung der allgemeinen Gesundheit

Die Unternehmen fördern aktiv das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden. Sie beteiligen sich an den Kosten für Angebote der Gesundheitsförderung und für Abonnemente der Freizeit- und Fitnessanlagen innerhalb der Migros-Gruppe. Die Unternehmen legen die konkrete Umsetzung dieser Bestimmung in ihren Reglementen fest.

18. Berufliche Weiterbildung

Im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung der übertragenen Aufgaben und auf die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden treffen die Unternehmen gezielte Massnahmen, um die erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern und zu vertiefen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu unterstützen und sie zu befähigen, Veränderungen mitzutragen und mitzugestalten. Hierzu finden zwischen Führungsperson und Mitarbeitenden mindestens jährlich Entwicklungsgespräche statt.

Unabhängig davon tragen die Mitarbeitenden Mitverantwortung, sich aktiv für die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten einzusetzen, um sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben in sich verändernden Funktionen notwendigen Fähigkeiten anzueignen und arbeitsmarktfähig zu bleiben.

Diese Selbstverantwortung wird gefördert, indem die Unternehmen die persönliche Weiterbildung im Rahmen des Angebots der Migros-Klubschulen oder der Miduca AG finanziell unterstützen sowie überobligatorische Ferientage oder Dienstaltersgeschenke in Form von Zeit oder Geld mit einem Faktor aufwerten, wenn die entsprechende Zeit für die persönliche Weiterbildung eingesetzt wird.

Die Unternehmen legen die konkrete Umsetzung dieser Bestimmungen in ihren Reglementen fest.

19. Koalitions- und Vereinigungsfreiheit

- 19.1 Die rechtmässige Ausübung der Koalitions- und der Vereinigungsfreiheit ist gewährleistet. Es steht den Mitarbeitenden somit frei, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.
- 19.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite gewährleistet. Den Mitarbeitenden steht es insbesondere frei, Arbeitnehmendenverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmendenverband dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.

20. Nebenerwerb

- 20.1 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.
- 20.2 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.

21. 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 blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

22. Grundsatz

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

23. Arbeitszeit

- 23.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%).

Für die Betriebe der Gastronomie, die vom jeweils aktuellen Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes erfasst werden, richtet sich die normale wöchentliche Arbeitszeit nach jenem Vertrag, somit aktuell 42 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%)

Für die Branchen Logistik, Fleischverarbeitung und Freizeitanlagen gemäss Ziff. 50.2 beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit 43 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%).

- 23.2 Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bieten die Unternehmen den Mitarbeitenden im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten spezifische, zeitlich und örtlich flexible Arbeitsmodelle an.

Solche Arbeitsmodelle können ein Anrecht auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads für Vollzeitbeschäftigte um bis zu 20 Prozent beinhalten, das Erbringen der wöchentlichen Arbeitszeit in weniger als 5 Arbeitstagen unter Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorgaben oder die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Ziff. 23.1 bei entsprechender Erhöhung des Ferienanspruchs, wobei die betriebliche Umsetzbarkeit im Einzelfall gegeben sein muss.

Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen hierzu werden auf Ebene Unternehmen geregelt.

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

24. Pausen

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

25. Überstundenarbeit

- 25.1 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, sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird und die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird.

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

- 25.2 Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen.
- 25.3 Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit innert 12 Monaten ausgeglichen, so ist sie unter Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

26. Feriendauer

- 26.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Abs. 3 dieser Ziffer 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 |

Für die Branchen Freizeitanlagen und Aus- und Weiterbildung gemäss Ziff. 50.2 beträgt der Ferienanspruch unabhängig von den Alters- und Anstellungsjahren generell 5 Wochen. Ausgenommen sind Jugendliche und Lernende

bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Sie haben in jedem Fall Anspruch auf 6 Wochen bezahlte Ferien.

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.

- 26.2 Die Mitarbeitenden können bis zu zehn zusätzliche Ferientage kaufen, vorausgesetzt, der ordentliche Ferienanspruch gemäss Ziffer 26.1 ist bereits bezogen oder verplant worden und die betrieblichen Erfordernisse lassen den Bezug dieses zusätzlichen Ferienguthabens zu. Die Ausführungsbestimmungen werden durch die Unternehmen geregelt.

Ferien müssen normalerweise im Kalenderjahr bezogen werden, für welches sie gewährt werden. In begründeten Fällen können Mitarbeitende maximal eine Woche Ferien sparen bzw. auf das Folgejahr übertragen, sofern kein Feriensaldo aus dem Vorjahr mehr besteht. Der gesamte, so im Folgejahr anfallende Ferienanspruch muss dann bezogen werden können.

- 26.3 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 nachzugewähren. Voraussetzung ist, dass die Feier-, Krankheits- oder Unfalltage auf Wochentage fallen, an denen die Mitarbeitenden normalerweise gearbeitet hätten.

- 26.4 Liegt während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über eine bestehende Ferienfähigkeit vor, dann ist der Ferienbezug grundsätzlich möglich. Die Ferien werden in diesem Fall voll angerechnet; ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht, sind ausgenommen.

27. Pro-rata-Anspruch auf Ferien

- 27.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahlttem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Haben die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

- 27.2 Unverschuldete Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall oder Arbeitsabwesenheit als Folge von Schwangerschaft, Niederkunft (nicht aber bei Mutterschaftsurlaub), Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu insgesamt 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.
- 27.3 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.

28. Abgeltung der Ferien

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

29. Arbeit während der Ferien

- 29.1 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.
- 29.2 Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.

Absenzen, Urlaub, Tagungen und Kurse

30. Absenzen und Urlaub

- 30.1 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) standesamtliche 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 1/2 Arbeitstag.

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und die Adoptiveltern gleichgestellt. Die Registrierung gleichgeschlechtlicher Paare ist der Heirat gleichgestellt. Die weiteren im Rahmen dieser Vereinbarung berücksichtigten Verwandtschaftsverhältnisse 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.

- 30.2 Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- 30.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von

Ziffer 30.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

Die Mitarbeitenden haben alle fünf Jahre Anspruch auf einen Sabbatical von zusammenhängend maximal drei Monaten. Dieser kann sich aus einem bestehenden Feriensaldo, dem Ferienanspruch für das laufende Jahr, unbezahltem Urlaub, einem bestehenden Überstundensaldo oder dem Dienstaltersgeschenk in Form von bezahltem Urlaub zusammensetzen.

Die geeignete Zusammensetzung und der Zeitpunkt des Bezugs sind zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden abzustimmen. Dabei ist den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Erfordernissen des Betriebs gleichermaßen Rechnung zu tragen.

- 30.4 Die für die Betreuung von Familienangehörigen und Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung erforderliche freie Zeit sowie der Lohnanspruch für diese Zeit richten sich nach Art. 36 Abs. 3 und 4 Arbeitsgesetz sowie nach den Art. 324a OR und Art. 329h OR.

In zeitlicher Hinsicht beträgt der Urlaub gemäss Gesetz 3 Tage pro Ereignis und – ausser bei der Betreuung von Kindern – höchstens zehn Tage pro Jahr.

Kinder, die gemäss der Pflegekinderverordnung des Bundes zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind, sind den eigenen Kindern gleichgestellt.

Die Ziffer 38.6 findet sinngemäss Anwendung.

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

31. Tagungen und Kurse

- 31.1 Mitgliedern der Personalkommissionen oder eines anderen Gremiums des Unternehmens, Stiftungsräten der MPK sowie Delegierten, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms bezahlter Urlaub von in der Regel bis 5 Tagen im Jahr zu gewähren.
- 31.2 Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände, die an Kursen oder Tagungen ihres Verbandes teilnehmen möchten, haben ihrer Führungsperson rechtzeitig

ein Gesuch um unbezahlten Bildungsurlaub unter Vorweisung des Programms einzureichen. Über solche Gesuche wird separat entschieden.

Entlöhnung

32. Löhne und Lohnverhandlungen

- 32.1 Die Löhne der Mitarbeitenden bilden Gegenstand besonderer Abmachungen. Die Lohnvereinbarung und –entwicklung erfolgen systematisch unter Berücksichtigung von Funktion, Leistung, Erfahrung und Arbeitsmarkt.

Die Mitarbeitenden eines Unternehmens haben Anspruch auf gleichen, Lohn für gleichwertige Arbeit, wobei unterschiedliche regionale Lohnniveaus berücksichtigt werden können.

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

Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für mindestens zwanzigjährige Mitarbeitende, aufgerechnet auf einen Beschäftigungsgrad von 100%. Dabei wird dieser abhängig davon festgelegt, ob die entsprechende Funktion keine oder eine Berufsausbildung von 2, 3 oder 4 Jahren voraussetzt.

- 32.3 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.
- 32.4 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 zum gegebenen Zeitpunkt festgelegt. Dabei sind insbesondere der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie die Lebenshaltungskosten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Die Lohnanpassungen im Unternehmen werden grundsätzlich per 1. Januar umgesetzt. Geschäftsleitung und Personalkommission können aber einen anderen Termin vereinbaren.

- 32.5 In der Vereinbarung nach Ziffer 32.2 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 50 Anwendung, wenn dies zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung erforderlich ist.
- 32.6 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.

33. 13. Monatslohn

- 33.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht ein Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des 13. Monatslohnes.
- 33.2 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.

34. Ergänzende Familienzulagen

Die Unternehmen unterstützen Mitarbeitende mit Kindern und tiefem Gesamt-Haushaltseinkommen mit finanziellen Ergänzungen der kantonalen Kinder- und Ausbildungszulagen im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

35. Lohnsicherung

Die Mitarbeitenden dürfen gegenwärtige oder künftige Lohnforderungen weder abtreten noch verpfänden. Lohnabtretungen und -verpfändungen, die trotzdem vorgenommen werden, haben gegenüber dem Unternehmen keine Wirkung. Das Unternehmen leistet Lohnzahlungen ausschliesslich an die

Mitarbeitenden. Vorbehalten bleiben richterliche Verfügungen und betriebsgerichtliche Verfahren.

36. Dienstaltersgeschenke und Vergünstigungen

- 36.1 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).
- 36.2 Die Migros gewährt ihren Mitarbeitenden auf ausgewählten Dienstleistungen oder Produkten Vorzugskonditionen. Dies kann sich auf eigene oder fremde Angebote beziehen und beispielsweise die Themen Gesundheit, Bildung, Freizeit und Mobilität umfassen. Die entsprechenden Angebote werden unternehmensintern spezifiziert und transparent gemacht.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

37. Grundsatz

- 37.1 Sind die Mitarbeitenden unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 38 bis 46 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziffer 30 und Ziffer 31 dieses Vertrages bildet, so haben die Mitarbeitenden während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf Lohnabgeltung nach Ziffer 37.2.

Die vertraglichen Lohnfortzahlungsansprüche gelten während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Nach Austritt bestehen nur noch die Ansprüche gegenüber den zuständigen Versicherungen.

Die Mitarbeitenden verpflichten sich die jeweils geltenden versicherungsrechtlichen Verpflichtungen (v. a. Mitwirkungspflichten) zu beachten und zu befolgen.

- 37.2 Bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber entspricht der Lohn für die Mitarbeitenden demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).
- 37.3 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. Die Unternehmen sind zur Vermeidung einer Überentschädigung berechtigt, einen Nettolohnausgleich vorzunehmen.

- 37.4 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.

- 37.5 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.

38. Krankheit

- 38.1 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 den Ziffern 37.1 – 37.3 ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

- 38.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Ziffer 38.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

- 38.3 Die Beiträge für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden vom Unternehmen und den Mitarbeitenden getragen. Der Beitrag des Unternehmens muss mindestens gleich hoch sein wie der Beitrag der Mitarbeitenden.

- 38.4 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Lohnfortzahlung für laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, wird bis maximal zur Leistungerschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis befristet war (ausgenommen sind Lehrverhältnisse, unabhängig des Verbleibs bei dem Unternehmen) oder wenn es nach Ziffer 8.5 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.

- 38.5 Mit den Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung wird die Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach Art. 324a des Obligationenrechts vollumfänglich abgelöst.
- 38.6 Bei Erkrankung haben die Mitarbeitenden Folgendes zu beachten:
- a) Der Führungsperson ist sofort Mitteilung zu erstatten und ihr bzw. ihm auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.
 - b) Bei Krankheit während der Ferien ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen. Ausserdem gelten die Regelungen gemäss Ziffern 26.3 und 26.4.
 - c) Bei Erkrankung im Ausland ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen und die Absenz wird nur anerkannt, wenn ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.

39. Unfall

- 39.1 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.
- 39.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen

während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziffer 37.1 – 37.3, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.

Die überobligatorische Lohnaufzahlung entfällt bei Austritt.

- 39.3 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.
- 39.4 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.
- 39.5 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland ist der Führungsperson sofort Mitteilung zu erstatten. Im Übrigen gilt Ziffer 38.6 lit. c sinngemäss.
- 39.6 Wird der Unfall durch Dritte verursacht, auf welche die Unfallversicherung 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.

40. Schwangerschaft

- 40.1 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.
- 40.2 Der schwangeren Mitarbeiterin wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Urlaub gewährt.

Eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses soll frühzeitig getroffen werden, damit den gegenseitigen Interessen und Anliegen ausgewogen Rechnung getragen werden kann.

41. Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption und Betreuungsurlaub

- 41.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf 18 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Davon müssen die ersten 14 Wochen aufeinanderfolgend bezogen werden, während der darüber hinaus gehende Teil zeitlich und betreffend Umfang gemäss den Bedürfnissen der Mitarbeiterin und in Abstimmung mit den betrieblichen Anforderungen innerhalb eines Jahres ab Geburt flexibel bezogen werden kann.

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

Die Mitarbeiterin kann den Mutterschaftsurlaub anstatt zu 100 Prozent nach eigener Wahl auch zu 80 Prozent Nettolohn beziehen, wodurch sich der Urlaub entsprechend verlängert. Andere Prozentstufen sind nicht möglich. Die Unternehmen legen die Ausführungsbestimmungen fest.

Vorbehalten bleibt jeweils die Ziffer 41.5.

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

Der EOG-Anspruch endet in den ersten 14 Wochen, falls die Mitarbeiterin in dieser Zeit ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn sie verstirbt. Der überobligatorische Anspruch entfällt, falls die Mitarbeiterin vor vollständigem Bezug des überobligatorischen Anteils verstirbt.

Die Mitarbeiterin kann den über die gesetzliche Vorgabe von 14 Wochen hinausgehenden Anteils des Mutterschaftsurlaubs ganz oder teilweise auf ihren Partner übertragen, sofern dieser im Rahmen seiner Vaterschaft nachweislich selber im entsprechenden Umfang unbezahlten Urlaub bezieht. Ein solcher Übertrag erfolgt in jedem Fall durch entsprechende Auszahlung.

Die Mitarbeiterin kann ihren bezahlten Mutterschaftsurlaub auf ihren Wunsch hin durch unbezahlten Urlaub auf total 8 Monate verlängern, sofern dies betrieblich möglich ist. Ein solcher unbezahlter Mutterschaftsurlaub ist durch schriftliches Gesuch mindestens drei Monate vor dem gewünschten Urlaub zu beantragen.

Zeitpunkt und Dauer des unbezahlten Mutterschaftsurlaubs werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiterin und ihrer Familie und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

- 41.3 Nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich unverändert weiter.

Mitarbeiterinnen, die vor der Mutterschaft mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80 Prozent gearbeitet haben, können ihren Beschäftigungsgrad auf bis 80% oder, in Abhängigkeit von den betrieblichen Begebenheiten, auch darüber hinaus reduzieren.

Bei Mitarbeiterinnen, die vor der Mutterschaft Teilzeit mit einem Beschäftigungsgrad von maximal 80 Prozent gearbeitet haben, richtet sich eine mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrads nach dem für die Funktion notwendigen Mindestpensum und den betrieblichen Möglichkeiten.

- 41.4 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbserersatz 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 41.1 ausrichtet.

- 41.5 Der Mitarbeiterin werden keine Leistungen nach Ziffer 41.1 ausgerichtet, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat; und
- b) kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbserersatz bestand, weil sie die gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt hat.

- 41.6 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 4 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt.

Die beiden ersten Wochen des bezahlten Urlaubs bilden den gesetzlich vorgesehenen Vaterschaftsurlaub und müssen innerhalb des ersten halben Jahres ab der Geburt des Kindes bezogen werden. Die weiteren zwei bezahlten und die unbezahlten Wochen sind innerhalb eines Jahres ab der Geburt zu beziehen.

Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. 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.

Während der ersten vier Wochen wird dem Mitarbeiter derjenige Lohn ausgerichtet, den er bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen). Der Mitarbeiter kann den bezahlten Vaterschaftsurlaub anstatt zu 100 Prozent nach eigener Wahl auch zu 80 Prozent Nettolohn beziehen, wodurch sich der Urlaub entsprechend verlängert. Andere Prozentstufen sind nicht möglich. Die Unternehmen legen die Ausführungsbestimmungen fest.

Nach Rückkehr aus dem Vaterschaftsurlaub besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich unverändert weiter. Mitarbeiter, die vor der Vaterschaft mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80% gearbeitet haben, können ihren Beschäftigungsgrad auf bis zu 80% oder, in Abhängigkeit von den betrieblichen Begebenheiten, auch darüber hinaus reduzieren.

Bei Mitarbeitern, die vor der Vaterschaft Teilzeit mit einem Beschäftigungsgrad von maximal 80 Prozent gearbeitet haben, richtet sich eine mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrads nach dem für die Funktion notwendigen Mindestpensum und den betrieblichen Möglichkeiten.

Für gleichgeschlechtliche, weibliche Paare, bei welchen die nichtgebärende Frau Mitarbeiterin der Migros ist, gelten die gleichen Ansprüche wie beim Vaterschaftsurlaub.

- 41.7 Bei der Adoption eines Kindes wird den Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 4 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt, wobei nur Adoptionen berücksichtigt werden, welche vor dem vollendeten 10. Altersjahr rechtskräftig sind.

Der Anspruch auf Adoptionsurlaub ist nicht gegeben, sofern im konkreten Einzelfall bereits Anspruch auf den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub besteht.

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 desurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und derer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

- 41.8 Die Ansprüche gemäss Ziffer 41 gelten pro Geburtsereignis beziehungsweise pro Adoption, unabhängig der Anzahl dabei geborener beziehungsweise adoptierter Kinder.

- 41.9 Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n – 16s EOG, weil ein eigenes Kind (auch adoptiert) wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so besteht ein Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

Die Arbeitgeberin ergänzt die Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n – 16s EOG im Sinne einer überobligatorischen Leistung auf den Lohn, welche dem Lohn entspricht, welcher bei Arbeitsleistung bezogen worden wäre (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Arbeitgeberin ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Der Anspruch gemäss dieser Ziffer bildet den gesetzlichen Anspruch gemäss Art. 329i OR ab, zuzüglich überobligatorischem Anteil gemäss Abs. 2 dieser Ziffer, und besteht entsprechend nicht kumulativ zu jenem Anspruch.

42. Familienphase

- 42.1 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.
- 42.2 Das Recht auf Wiederanstellung steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

43. Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

- 43.1 Während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten sowie während Normal- und Beförderungsdiensten in der schweizerischen Armee wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung unter Wahrung der Tagessätze des Erwerbsersatzgesetzes wie folgt ergänzt:
- a) Bei Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern
 - auf 75% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 37.2 während der Rekrutenschule und gleichgestellter Dienstzeiten
 - auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 37.2 während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr
 - b) Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 37.2. Adoptierte Kinder werden dabei biologischen Kindern gleichgestellt.
- 43.2 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.
- 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.
- 43.3 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.

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

44. Erwerbsersatzentschädigung

- 44.1 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.
- 44.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziffer 43 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

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

- 45.1 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 Ziffern 37.1 – 37.3.
- 45.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

46. Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

- 46.1 Die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 43 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.
- 46.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 43 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.
- 46.3 Machen Mitarbeitende von der Möglichkeit Gebrauch, ihren Ausbildungs-

dienst 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.

Leistungen im Todesfall und Pensionskasse

47. Leistungen im Todesfall

- 47.1 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
- 47.2 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.
- 47.3 Die Kapitalauszahlung im Todesfall wird vollumfänglich von den Unternehmen finanziert und ist somit für die Mitarbeitenden kostenlos.
- 47.4 Die an die Hinterbliebenen zu leistende Kapitalauszahlung im Sinne von Ziffer 47.1 lit. a tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

48. Pensionskasse

- 48.1 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.
- 48.2 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.

Branchen und Betriebsvereinbarungen

49. Zielsetzung

- 49.1 Die Vertragsparteien anerkennen ihre gemeinsame Verpflichtung, innerhalb dieses Vertrages die Voraussetzungen für differenzierte und flexible Lösungen auf Branchen- und Unternehmensebene zu schaffen, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Investitionsbedingungen zu erhalten und zu verbessern und eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung zu sichern.
- 49.2 Um diese Zielsetzungen zu erreichen, können die Vertragsparteien für bestimmte Branchen gemäss Ziffer 50 in diesem Vertrag Vereinbarungen treffen oder die Parteien auf Unternehmensebene Betriebsvereinbarungen gemäss Ziffer 52 abschliessen.
- 49.3 Dabei kann zugunsten oder zuungunsten der Mitarbeitenden von den allgemeinen Bestimmungen dieses Vertrages abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Bestimmungen nach den Ziffern 9 bis 21, 34 sowie den Ziffern 37 bis 42 nicht und von den Ziffern 23 und 26 nur nach Massgabe der besonderen Bestimmungen nach Ziffer 51 abgewichen werden.

50. Branchen

- 50.1 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.
- 50.2 Branchen sind aktuell die Freizeitanlagen, die Aus- und Weiterbildung, die Logistik und die Fleischverarbeitung.
- a) 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. Aktuell sind dies die Migros Golf AG und die Freizeitbereiche der Genossenschaften (ohne Tochtergesellschaften).
- b) Die Branche Aus- und Weiterbildung setzt sich aus den Kursleitenden der Unternehmen oder Unternehmensteile zusammen, die Institutionen der

Aus- und Weiterbildung für die Bevölkerung sind. Aktuell sind dies die Miduca AG und der Bereich Klubschulen der Genossenschaft Migros Ostschweiz.

- c) 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. Aktuell sind dies die Migros Verteilbetrieb AG und die Logistikbereiche in den Betriebszentralen der regionalen Genossenschaften.
- d) Der Branche der Fleischverarbeitung gehören Unternehmen an, deren Zweck in der Gewinnung, Verarbeitung, Veredelung und dem Vertrieb von Fleisch und Fleischerzeugnissen besteht. Aktuell ist dies die Micarna SA.

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

51. Arbeitszeitkorridor

Die Normalarbeitszeit nach Ziffer 23 dieses Vertrages kann innerhalb einer Bandbreite von 39 bis 43 Stunden (Beschäftigungsgrad = 100%) mit oder ohne Lohnausgleich verkürzt oder verlängert werden. Für die Kursleitenden nach Ziffer 50.2 lit. b dieses Vertrages beträgt die entsprechende Bandbreite 1235 bis 1365 Lektionen. Vereinbarungen über Verlängerungen der Normalarbeitszeit ohne Lohnausgleich sind zu befristen.

52. Betriebsvereinbarungen

- 52.1 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.
- 52.2 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 Ziffern 49.2 und 49.3 eine Zusatzvereinbarung zu treffen ist.
- 52.3 Eine Zusatzvereinbarung kann nur dann in Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, wenn das Unternehmen keiner Branche nach Ziffer 50

angehört. Von den Ziffern 26 und 32 dieses Vertrages kann durch Betriebsvereinbarung nicht abgewichen werden.

- 52.4 Soweit eine Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit nach Ziffer 51 zum Gegenstand hat, wird sie zwischen der Personalkommission und der Vertretung der an diesem Vertrag beteiligten Arbeitnehmendenverbände einerseits und der Geschäftsleitung des Unternehmens andererseits geschlossen. Der Vertretung der Arbeitnehmendenseite gehören bis zu zwei Mitglieder der Personalkommission und je bis zu zwei Vertretende der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände an. Die Vertretung des Unternehmens setzt sich aus der jeweils gleichen Anzahl von Vertretenden der Geschäftsleitung oder von ihr bezeichnete Personen zusammen. Jede Organisation hat eine Stimme. Auf Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenseite gilt das Mehrheitsprinzip.
- 52.5 Die Betriebsvereinbarung ist schriftlich niederzulegen und von Seiten beider Parteien zu unterzeichnen. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend.
- 52.6 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 Schiedsgerichtes ist verbindlich und endgültig. Für Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes ist Ziffer 63 massgebend. Für Streitigkeiten über Lohnanpassungen findet nach Massgabe von Ziffer 32.3 ausschliesslich das Verfahren nach Ziffer 58.3 dieses Vertrages Anwendung.

53. Evaluation der Bedürfnisse und Erfahrungen

Die Paritätische Kommission sorgt dafür, dass der Bedarf, die Wirkungen und der Erfolg von Branchenregelungen 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

54. Betriebliche Umstrukturierungen

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel in den Unternehmen zu Umstrukturierungen wie Schliessungen, Verlagerungen oder 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.

55. 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.

56. Sozialplan

Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen werden und müssen innert 30 Tagen voraussichtlich bis 29 Kündigungen gegenüber diesem L-GAV unterstellten Mitarbeitenden ausgesprochen werden, erfolgt die Verhandlung eines Sozialplans zwischen der Geschäftsleitung des betroffenen Unternehmens und deren PEKO. Die PEKO informiert den LAKO-Ausschuss und zieht diesen bei Bedarf zur Beratung bei. Die PEKO kann zusätzlich die externen Sozialpartner des L-GAV konsultieren.

Müssen innert 30 Tagen voraussichtlich mindestens 30 Kündigungen gegenüber diesem L-GAV unterstellten Mitarbeitenden ausgesprochen werden, erfolgt die Verhandlung eines Sozialplanes zwischen der Personalkommission und den an diesem Vertrag beteiligten und jeweils zuständigen Arbeitnehmerverbänden einerseits und der Geschäftsleitung des Unternehmens andererseits.

Für beide Fälle gilt, dass zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, zusammengezählt werden, sofern der Staffellung nicht objektive Gründe zugrunde liegen.

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.

Paritätische Kommission

57. Bestellung und Zusammensetzung

- 57.1 Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien und der Landeskommision sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.
- 57.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertretenden der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände und die Landeskommision bestellen dazu je bis zu zwei Vertretende. Jede Organisation hat eine Stimme.
- 57.3 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 Vertretung der Arbeitnehmendenseite wahrgenommen.
- 57.4 Die Paritätische Kommission nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

58. Aufgaben und Kompetenzen

- 58.1 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.

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

- 58.2 Die vertragsschliessenden Parteien 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 49.2 dieses Vertrages zu, wenn sie in ihren Verhandlungen über den Abschluss einer Branchenregelung keine Einigung erzielen. Für Betriebsvereinbarungen gilt Ziffer 52.6 des Vertrages.

- 58.3 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Streitigkeiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindestlohnes nach der Ziffer 32 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 Vertretenden der vertragschliessenden Parteien, die nicht Mitglieder der Paritätischen Kommission sind. Im Übrigen wird das Verfahren des Vermittlungsausschusses durch die Paritätische Kommission in einem Reglement festgelegt.

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

Personalkommissionen und Landeskommision

59. Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern

- 59.1 Die Sozial- und Vertragspartnerschaft ist als pluralistische, mehrstufige Sozialpartnerschaft mit gleichwertigen Sozialpartnern ausgestaltet. Sie wird auf überbetrieblicher Ebene durch die vertragschliessenden Arbeitnehmendenverbände, auf zwischenbetrieblicher Ebene durch die Landeskommision und auf betrieblicher Ebene durch die Personalkommissionen wahrgenommen.
- 59.2 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.

- 59.3 Die Landeskommission oder die Personalkommissionen der Unternehmen und Betriebe können zu diesem Zweck Vertretende der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände zur Beratung beziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

60. Personalkommissionen der Unternehmen

- 60.1 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.
- 60.2 Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen und ihre Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 3 dieses Vertrages. Die Mitwirkungsordnung bildet Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen der Landeskommission 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.
- 60.3 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. Das entsprechende Reglement ist zu befristen. Die Reglemente stehen den vertragsschliessenden Verbänden zur Verfügung.

61. Landeskommission

- 61.1 Die Landeskommission ist die Dachorganisation der Personalkommissionen aller Unternehmen der Migros-Gruppe und der von diesen vertretenen Mitarbeitenden. In Bezug auf Fragen zu diesem Vertrag vertritt die Landeskommission jedoch nur die diesem Vertrag unterstellten Migros-Unternehmen. Sie ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral.
- 61.2 Die Landeskommission vertritt die gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Interessen und Anliegen der Personalkommissionen und der durch diese vertretenen Mitarbeitenden der dem L-GAV unterstellten Unternehmen der Migros-Gruppe gegenüber dem Präsidenten der Generaldirektion des Migros-

Genossenschafts-Bundes und den Unternehmen der Migros-Gruppe.

- 61.3 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 dem L-GAV unterstellten Unternehmen der Migros-Gruppe nimmt sie die ihr übertragene Stellung selbstständig wahr.
- 61.4 Stellung, Rechte und Pflichten sowie Organisation der Landeskommission werden in einem besonderen Statut geregelt.

Friedenspflicht

62. Umfang der Friedenspflicht

- 62.1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden in den L-GAV unterstellten Unternehmen zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.
- 62.2 Die einzelnen Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht gemäss Ziffer 62.1 gebunden. Der MGB verpflichtet sich nötigenfalls auf die Unternehmen einzuwirken; diese Einwirkungspflicht besteht auch für die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände gegenüber ihren Mitgliedern.
- 62.3 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.

63. Schiedsgerichtsbarkeit

- 63.1 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 angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

- 63.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die vom MGB einerseits sowie den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden und der Landeskommision 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.
- 63.3 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.
- 63.4 Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- 63.5 Für das Verfahren gelten die einschlägigen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008.

64. Anpassung der Reglemente

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

65. Rechtsdomizil und Gerichtsstand

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

66. Geltungsdauer

- 66.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 66.2 ist vorbehalten.
- 66.2 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 2024 erfolgen.
- 66.3 Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden gemeinsam oder vom MGB einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.
- 66.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

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

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmenshauptsitzes angegeben.

MIGROS

Migros-Genossenschafts-Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Industrieunternehmen



Aproz Sources Minérales
SA
Case postale 16
1994 Aproz



JOWA AG
Erlenwiesenstr. 9
8604 Volketswil



Bischofszell
Nahrungsmittel AG
Industriestr. 1
9220 Bischofszell
*(bis Frühjahr/Sommer 2023;
danach Fusion in JOWA)*



Mibelle AG
Bolimattstrasse 1
5033 Buchs



Micarna SA
Case postale
1784 Courtepin



Delica AG
Hafenstrasse 120
Postfach
4127 Birsfelden



Mifroma S.A.
1670 Ursy
*(bis Sommer 2023,
danach
Fusion in Elsa)*



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



Migros Industrie AG
Josefstrasse 212
8005 Zürich

Dienstleistungs- und übrige Unternehmen



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



Migros-Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Ausgleichskasse der Migros-Betriebe
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Migros Verteilbetrieb AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf



Ex Libris AG
Grünaustrasse 23
8953 Dietikon



Mitreva AG
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich



Ferrovia Monte Generoso S.A.
Via Lüera 1
6825 Capolago
(ohne Gastronomie-Personal)



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



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



primetrust AG
Wynenfeld
5034 Suhr



Migrol AG
Badenerstrasse 569
8048 Zürich



Fachmarkt AG
Pfungstweidstrasse 101
8005 Zürich



migrolino AG
Wynenfeld/Postfach
5034 Suhr



MLL SA
(Migros Logistique
Lémanique SA)
Chemin du Dévent
1024 Ecublens



Migros Bank AG
Seidengasse 12
8001 Zürich



Miduca AG
Limmatstrasse 152
8005 Zürich



Migros Golf AG
c/o Genossenschaft Migros
Luzern, in Dierikon
Industriestrasse 2
6036 Dierikon

Genossenschaften

MIGROS

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

Dienstaltersgeschenke

Reglement über die Gewährung von Dienstaltersgeschenken in der Migros-Gemeinschaft

gültig ab 01.01.2023

Gemäss Beschluss der Verwaltung des Migros-Genossenschafts-Bundes (MGB) vom 2. Dezember 2022 wird per 01.01.2023 folgendes Reglement über die Gewährung von Dienstaltersgeschenken in der Migros-Gemeinschaft erlassen, welches das bisherige Dienstaltersgeschenk-Reglement vom 01.01.2015 ersetzt:

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zweck

Das vorliegende Reglement regelt die Form der finanziellen Mitarbeitendenbeteiligung gemäss L-GAV, welche bis Ende 2014 in Form der «M-Partizipation» gewährt wurde. Den Mitarbeitenden werden aufgrund dieses Reglements als Dank für ihre erwiesene Treue Dienstaltersgeschenke wahlweise in Form von zusätzlichen Ferientagen oder Einmalzahlungen ausgerichtet.

1.2 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement gilt im Migros-Genossenschafts-Bund, in allen Migros- Genossenschaften, in den Migros-Produktions-, Dienstleistungs- und übrigen Unternehmen.

Berechtigt sind alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, welche dem Landes- Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) oder den Migros-Kaderanstellungsbedingungen (KAB) unterstellt sind.

1.3 Erlöschen der Berechtigung

Die Berechtigung erlischt bei Austritt und Vollpensionierung gemäss MPK-Reglement oder einer allfällig anderen Vorsorgelösung.

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%.

1.5 Berechnung der Anstellungsjahre

Die Basis für die Leistungen aus diesem Reglement bilden die Anstellungsjahre.

Für die Berechnung der Anstellungsjahre gelten, sofern dieses Reglement oder die Ausführungsbestimmungen dazu keine besonderen Bestimmungen enthalten, die Regeln des L-GAV.

1.6 Ansprechpartner für die Mitarbeitenden

Die Personalabteilung ist in sämtlichen Belangen der Dienstaltersgeschenke die Ansprechpartnerin für die Mitarbeitenden.

2. Kontoführung

Die Dienstaltersgeschenke-Konten werden in den Unternehmen selbst oder durch die Migros Bank AG geführt. Die Modalitäten werden im ersten Fall unternehmensintern geregelt, im zweiten Fall gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Migros Bank AG in der jeweils anwendbaren und gültigen Fassung.

Dienstaltersgeschenke in Form von Geld werden je nach Unternehmen dem vorzugsverzinsten DAG-Konto gutgeschrieben oder wahlweise auch mit dem Salär auf das übliche Lohnkonto ausbezahlt.

Mitarbeitende, welche über ein Guthaben auf ihrem Dienstaltersgeschenke-Konto verfügen, erhalten Ende Jahr einen Kontoauszug und einen Zinsausweis zu Steuerzwecken.

3. Handhabung

3.1 Entstehung des Anspruchs und Wechsel innerhalb der M-Gemeinschaft

Ansprüche gemäss diesem Reglement entstehen grundsätzlich erst mit Erreichen des jeweiligen Dienstalters.

Wechseln Mitarbeitende von einem M-Unternehmen in ein anderes M-Unternehmen, wird ihr Guthaben (Geld oder Zeit) auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

Sofern die Kontenführung durch die Migros Bank AG erfolgt und die DAG-Praxis des übernehmenden Unternehmens dies vorsieht, kann das Dienstaltersgeschenke-Konto auch unverändert bei der Migros Bank AG belassen werden.

3.2 Austritt aus der M-Gemeinschaft

Beim Austritt aus der M-Gemeinschaft wird das Konto im Falle der Führung durch das Unternehmen aufgelöst bzw. im Falle der Führung durch die Migros Bank AG wahlweise in ein Anlagesparkonto umgewandelt oder aufgelöst. Bei einer Auszahlung werden die Zinsen auf den Austrittstag berechnet und der Gesamtbetrag wird mit der letzten Lohnzahlung auf das Lohnkonto ausbezahlt.

3.3 Pensionierung / Vollinvalidität

Das Konto wird bei der vollständigen Alters- oder Invalidenpensionierung der Mitarbeitenden aufgelöst und der Saldo mit der letzten Lohnzahlung auf das Lohnkonto ausbezahlt. Im Falle der Kontenführung durch die Migros Bank AG kann das Dienstaltersgeschenks-Konto auch in ein Anlagesparkonto umgewandelt werden.

3.4 Tod

Im Todesfall wird das Guthaben des Kontos mit der letzten Lohnzahlung auf das Lohnkonto des verstorbenen Mitarbeitenden ausbezahlt.

3.5 Gutschriften

Für alle Gutschriften gilt das Datum des Ereignisses als Valutadatum.

Die Ansprüche aus diesem Reglement sind im Rahmen der Gesetze steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Bewegungen des Kontostandes werden den betroffenen Mitarbeitenden angezeigt.

3.6 Rückzüge / Rückzahlung getätigter Bezüge

Rückzüge vom Konto sind jederzeit möglich.

Persönliche Einzahlungen auf das Konto sind nur im Falle der Kontenführung durch die Unternehmen und bis zum höchsten je erreichten Kontostand möglich.

Das Konto kann unter keinen Umständen überzogen werden.

Die im Detail einzuhaltenden Formalitäten für Rückzüge / Rückzahlungen regelt im Falle der Kontenführung durch die Unternehmen jedes Unternehmen intern. Es kann insbesondere aus administrativen Gründen die Anzahl der Bewegungen pro Jahr einschränken. Im Falle der Kontenführung durch die Migros Bank AG gelten hinsichtlich Rückzügen die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Migros Bank AG in der jeweils anwendbaren und gültigen Fassung.

3.7 Abtretung

Das Konto ist persönlich; die Berechtigung kann nicht auf Dritte übertragen werden. Das Guthaben wird nur an die Mitarbeitenden bzw. nach deren Tod an ihre Erben ausbezahlt. Im Falle der Kontenführung durch die Migros Bank AG gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Migros Bank AG in der jeweils anwendbaren und gültigen Fassung.

3.8 Verrechnung

Das Unternehmen kann Forderungen gegen Mitarbeitende nur dann mit deren Guthaben gemäss diesem Reglement verrechnen, wenn es von ihnen grobfahrlässig oder vorsätzlich geschädigt wurde. Vorbehalten bleiben vom Unternehmen an den Mitarbeitenden ausgerichtete Leistungen (bspw. Vorschüsse, Darlehen), welche grundsätzlich verrechnet werden können.

4. Leistungen

4.1 Dienstaltersgeschenke in Form eines Geldbetrags

Die zum Berechtigtenkreis gehörenden Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

nach	5 Dienstjahren	Fr. 1'500.–
nach	10 Dienstjahren	Fr. 2'500.–
nach	15 Dienstjahren	Fr. 3'500.–
nach	20 Dienstjahren	Fr. 5'000.–
nach	25 Dienstjahren	Fr. 5'000.–
nach	30 Dienstjahren	Fr. 5'000.–
nach	35 Dienstjahren	Fr. 5'000.–
nach	40 Dienstjahren	Fr. 5'000.–
nach	45 Dienstjahren	Fr. 5'000.–

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.

Diese Wahloption besteht für jede Dienstaltersgeschenk-Stufe jeweils neu. Eine ausgeübte Wahloption ist definitiv.

Die Wahloption muss in der Regel mindestens 3 Monate vor dem Erreichen der Dienstaltersgeschenk-Stufe gegenüber der zuständigen Personalabteilung schriftlich ausgeübt werden (HR System, Email oder Brief). Die im Detail einzuhaltenden Formalitäten regelt jedes Unternehmen intern.

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
nach	45 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.

4.3 **Mischformen**

Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeitenden besteht die Möglichkeit, das Dienstaltersgeschenk je zur Hälfte in Zeit und Geld zu beziehen. Eine andere anteilmässige Aufteilung ist nicht zulässig.

5. **Verzinsung**

Sämtliche Guthaben auf dem Dienstaltersgeschenke-Konto werden durch das Unternehmen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verzinst.

Die Verzinsung erfolgt ab Valutadatum.

Die Höhe des Zinses wird durch die Generaldirektion MGB für die ganze M-Gemeinschaft verbindlich festgelegt. Als Richtwert gilt der jeweilige Zinssatz des MGB-Anlagekontos bei der Migros Bank AG.

6. **Inkrafttreten, Änderungen und Streitigkeiten**

6.1 **Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt am 01.01.2023 in Kraft.

6.2 **Änderungen**

Die Verwaltung MGB behält sich das Recht vor, dieses Reglement jederzeit abzuändern oder, sofern es ihr angezeigt erscheint, wieder aufzuheben.

6.3 **Streitigkeiten und Rekurs**

Differenzen über die Anwendung oder Auslegung dieses Reglements oder

über Fragen, die durch dieses Reglement nicht ausdrücklich festgelegt sind, werden von der Direktion des betreffenden Unternehmens geregelt.

Rekursinstanz ist die Generaldirektion MGB.

Ausgabe 2023, HR Management Migros-Gruppe

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

- 1 Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden fest.

Art. 2 Vertretungen der Mitarbeitenden

- 1 Die Vertretung der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 (wo sinnvoll) wird gewährleistet, dass die Mitarbeitenden aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personalkommission vertreten sind.
- 4 Die Mitglieder der Personalkommission werden durch die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden wahr. Sie nehmen die gemeinsamen Anliegen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden des jeweiligen Wahlkreises, welche mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50% seit mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen arbeiten. Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die Mitarbeitenden vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angehört haben.

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.

Art. 10 Mitwirkungsbereiche

1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbst-verwaltung
Anstellungsbedingungen				
Landes-Gesamtarbeitsvertrag		×		
Betriebsvereinbarungen			×	
Mitarbeiterreglemente		×		
Vereinbarte Betriebsordnung			×	
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsysteme	×			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			×	
Zulagen und Zuschläge	×			
Arbeitszeit				
Normalarbeitszeit (Ziffer 23.1 L-GAV)			×	
Flexible Arbeitsmodelle (Ziffer 23.2 L-GAV)		×		
Arbeitszeitorganisation				
Arbeitszeitsysteme und -modelle		×		
Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten		×		
Pausenregelung		×		
Ferienplanung		×		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			×	
Abendarbeit		×		
Nacht- und Sonntagsarbeit	×			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		×		
Zulässige Abweichung von Arbeitszeitsvorschriften			×	
Beizug bei Betriebskontrollen und -besuchen	×			
Vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b ArGV1			×	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		×		
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		×		

Fortsetzung auf nächster Seite

Mitwirkungsbereiche	Information	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbst-verwaltung
(Fortsetzung)				
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		x		
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	
Konstituierung und Tätigkeit				x
Ressourcen (Zeit, Infrastruktur, Räumlichkeiten)		x		
Finanzielle Mittel (Budget)				x

¹ Selbstverwaltung nach Massgabe von Ziffer 31.1 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 Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personalkommission stellen. Die Unternehmen sorgen dafür, dass den Mitgliedern der Personalkommission aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.
- 3 Die Ausübung der Funktion der Präsidentin oder des Präsidenten der Personalkommission wird bei der Leistungsbewertung berücksichtigt oder besonders entschädigt. Art. 13 Abs. 1 und 2 bleiben vorbehalten.

Art. 12 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommissionen

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

Art. 13 Ausübung des Mandats

- 1 Die Mitglieder der Personalkommissionen können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidenten der Personalkommissionen sind in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung ihres Mandates erforderlich ist.
- 2 Der Umfang der Freistellung der Präsidenten wird zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens vereinbart. Er beträgt mindestens 20% und in der Regel maximal 50% der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Aufgaben und Funktionen im Rahmen der Landeskommision 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 und die vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände vorgängig zu informieren.

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 31.1 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 63 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 66 L-GAV. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

MIGROS



Landeskommission

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

Unterstellte Unternehmen der Migros-Gruppe.

Die Landeskommission (LAKO) ist die Dachorganisation aller Personalkommissionen (PEKO) der Unternehmen der Migros-Gruppe. Ihr kommt die Stellung eines zwischenbetrieblichen Sozialpartners zu. Sie vertritt die gemeinsamen Interessen aller PEKOs und setzt sich für übergreifende Anliegen ein, welche nicht durch einzelne Kommissionen geregelt werden können. Unter Anderem ist sie für die GAV-Verhandlungen und für die jährlichen Lohnverhandlungen auf überbetrieblicher Ebene zuständig und sie setzt sich für die Aus- und Weiterbildung im Arbeitsrecht sowie in der sozial partnerschaftlichen Mitwirkung ein.

kaufmännischer verband

Kaufmännischer Verband Schweiz

Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
Tel. 044 283 45 66
E-Mail: berufspolitik@kfmv.ch
www.kfmv.ch

Der Kaufmännische Verband Schweiz ist die grösste Angestelltenorganisation im betriebswirtschaftlichen Umfeld und im Detailhandel. Als Sozialpartner nimmt der Kaufmännische Verband die Interessen der Angestellten wahr und setzt sich für faire und fortschrittliche Arbeitsbedingungen ein. Das professionelle Beratungsteam des Verbandes steht den Mitgliedern in den Bereichen Laufbahn-, Rechts- und psychologische Beratung mit Rat und Tat zur Seite. Zudem profitiert jedes Mitglied von einem umfassenden Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Fragen.



MPV

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

Der MPV vertritt die beruflichen sowie die materiellen Interessen des Metzgereipersonals. Er setzt sich für bessere soziale Belange, Lohn- und Anstellungsbedingungen der Beschäftigten in der Schweizer Fleischwirtschaft ein und bietet seinen Mitgliedern verschiedene Vergünstigungen sowie Rechtsschutz und Beratung im Arbeitsrecht sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge/Gratiskurse.

Landes-Gesamtarbeitsvertrag
(L-GAV) für die Migros-Gruppe
2023 – 2026