

23.08.2006 – 15:00 Uhr

Migros: Der neue Landes-Gesamtarbeitsvertrag der Migros für die Jahre 2007-2010 ist verabschiedet

Zürich (ots) -

Die Migros und ihre Sozial- und Vertragspartner haben am 21. August 2006 den neuen Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) für die Jahre 2007 bis 2010 unterzeichnet. Nachdem bereits auf den 1. Juli 2005 der Mutterschaftsurlaub generell auf 16 bis 18 Wochen bei vollem Lohn erweitert wurde, setzt der neue L-GAV mit dem Vaterschaftsurlaub von insgesamt 4 Wochen, einer vollständigen Arbeitsplatzgarantie beim Schwangerschaftsurlaub und einem Anspruch auf Wiedereinstellung zu gleichen Bedingungen für Mütter und Väter nach der Familienphase weitere wichtige Akzente für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Patchwork-Familien und gleichgeschlechtliche Partnerschaften werden im neuen L-GAV den traditionellen Familien- und Lebensformen gleichgestellt. Mit einer neu konzipierten Krankentaggeldversicherung wird allen Mitarbeitenden inskünftig unabhängig vom Dienstalter ab dem 1. Arbeitstag während 730 Tagen durchgehend der volle Lohn garantiert, wovon vor allem Frauen mit Kindern und Wiedereinsteigerinnen profitieren werden. Neu sagt der L-GAV zudem ausdrücklich, was die Mitarbeitenden bei betrieblichen Umstrukturierungen erwarten dürfen: Eine ausgebauter Sozialplanung und ein aktives Mobilitätsmanagement für eine neue berufliche Perspektive.

Die Migros hat seit 1983 einen L-GAV, der seither alle 4 Jahre im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Migros nahtlos erneuert, ausgebaut und weiterentwickelt wurde. Er gilt heute als einer der besten Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz. Er ist das Ergebnis einer engen und konstruktiven Zusammenarbeit, die die Migros mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz (KV Schweiz), dem Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) und der Landeskommission der Migros-Gruppe als Sozial- und Vertragspartner der ersten Stunde seit 23 Jahren verbindet.

Der neue L-GAV 2007-2010 baut in jeder Hinsicht auf dem L-GAV 2003-2006 auf, den er am 1. Januar 2007 ablösen wird. Erste Meilensteine für den L-GAV 2007-2010 wurden bereits mit dem Ausbau des geltenden L-GAV auf den 1. Juli 2005 gesetzt: Der Mutterschaftsurlaub wurde generell auf 16 bis 18 Wochen bei vollem Lohn erweitert und Mitarbeitenden mit Kindern, die Militär-, Schutz- oder Zivildienst leisten müssen, für die gesamte Dienstzeit 100 % des Lohnes garantiert. Auf den 1. Januar 2006 wurde zudem der Mindestlohn für zwanzigjährige Vollzeitbeschäftigte ohne Berufsausbildung je nach Region auf bis zu Fr. 3'500.- erhöht.

Mit dem Verhandlungsergebnis zum L-GAV 2007-2010 werden weitere wichtige Akzente gesetzt. Im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau wird nicht nur der Schutz der schwangeren Frauen am Arbeitsplatz verstärkt und die Arbeitsplatzgarantie bei Schwangerschaftsurlaub auf die gesamte Dauer der Schwangerschaft erweitert, sondern es wird auch ein Vaterschaftsurlaub von insgesamt 4 Wochen während des ersten Lebensjahres des Kindes eingeführt. Davon werden 2 Wochen vom Unternehmen bezahlt, 2 Wochen kann der Vater als unbezahlten Urlaub beanspruchen. Zudem erhalten Frauen oder Männer, die ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Neugeborenen aufgegeben haben, einen klar definierten Anspruch auf Wiedereinstellung zu den gleichen Bedingungen für eine Familienphase von 12 Monaten.

Mit dem L-GAV 2007-2010 wird auch der Entwicklung neuer Familien- und Lebensformen Rechnung getragen. Der sozialen Realität folgend,

die jenseits vom Bild der traditionellen Familie von einer Zunahme von Patchwork-Familien geprägt ist, werden Stief- und Pflegeeltern den leiblichen Eltern gleichgestellt, insbesondere bei den Ansprüchen auf bezahlten Urlaub. Diese und weitere Ansprüche stehen neu auch gleichgeschlechtlichen Partnern zu, die dadurch eine Gleichbehandlung mit Ehe- oder Konkubinatspartnern erfahren.

Der L-GAV 2007-2010 bringt auch eine neu konzipierte, paritätisch finanzierte Krankentaggeldversicherung, die allen Mitarbeitenden unabhängig vom Dienstalter ab dem 1. Arbeitstag während 730 Tagen durchgehend den vollen Lohn garantiert. Damit werden die Mitarbeitenden bei Krankheit vollständig vor Einkommensausfällen geschützt und optimale Bedingungen dafür geschaffen, dass auch bei längeren Erkrankungen über das Case-Management eine Reintegration am Arbeitsplatz erreicht werden kann. Weil das Dienstalter für die Dauer und Höhe der Leistungen keine Rolle mehr spielt, werden Mitarbeitende mit Erwerbsunterbrüchen besser gestellt. Davon werden vor allem Frauen mit Kindern und Wiedereinsteigerinnen profitieren.

Der neue L-GAV 2007-2010 hält am Prinzip Eine Migros ein L-GAV für alle Mitarbeitenden fest, was nicht ganz selbstverständlich ist. Denn der L-GAV, ursprünglich primär für den Verkauf gedacht, gilt heute für fast 50 Unternehmen, die in über 25 verschiedenen Branchen tätig sind. Die Migros ist seit 1983 nicht nur gross, sondern auch vielschichtig geworden. Ausserhalb der Migros werden Gesamtarbeitsverträge in der Regel pro Branche (Branchenvertrag) oder pro Unternehmen (Firmenvertrag) abgeschlossen. Insofern ersetzt der L-GAV, der alle Branchen und Unternehmen mit einer einheitlichen Regelung abdeckt, mindestens 25 Gesamtarbeitsverträge.

Da jedoch auch der L-GAV 2007-2010 nicht ganz von den Unterschieden abstrahieren kann, die zwischen all den unterstellten Migros-Unternehmen bestehen, übernimmt er die bereits im L-GAV 2003-2006 enthaltene Regelung, wonach die Normalarbeitszeit je nach Branche oder Unternehmen zwischen 39 und 43 Stunden liegen kann. Das allerdings ist weder einseitig noch beliebig möglich. Es muss mit den Sozial- und Vertragspartnern besonders vereinbart werden und dazu dienen, Wettbewerbsnachteile auszugleichen, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und damit eine nachhaltige Beschäftigungsentwicklung zu sichern. Solche Wettbewerbsnachteile sind leider eine Realität, weil bei den Konkurrenten der verschiedenen Migros-Unternehmen oft viel länger oder / und zu viel tieferen Löhnen oder Arbeitsbedingungen gearbeitet wird. Häufig haben die Konkurrenten keine Gesamtarbeitsverträge oder haben in ihren Gesamtarbeitsverträgen mit ihren Gewerkschaften Arbeitsbedingungen vereinbart, die weit unter denjenigen des Migros-L-GAV liegen.

Zu den Errungenschaften des neuen L-GAV gehört auch, dass sich die Migros zusammen mit ihren Sozial- und Vertragspartnern im neuen L-GAV ausdrücklich zu einer Verpflichtung und Verantwortung bei betrieblichen Umstrukturierungen bekennt, die neben einer ausgebauten Sozialplanung ein aktives Mobilitätsmanagement beinhaltet, das darauf gerichtet ist, den Mitarbeitenden neue berufliche Perspektiven und Chancen an einer anderen Stelle zu verschaffen. Was bisher schon in der Sozialplanpraxis der Migros galt und erfolgreich war, wird damit im L-GAV zum Programm gemacht.

Der L-GAV 2007-2010 bleibt auch in Zukunft über mehrere sozial- und vertragspartnerschaftliche Ebenen (KV Schweiz, MPV, Landeskommision, betriebliche Sozialpartner) und Instrumente (Unternehmensmitbestimmung) breit abgestützt.

Fakten:

* Die Migros ist die grösste private Arbeitgeberin in der Schweiz. Im Jahr 2005 hat sie in rund 50 Unternehmen, die in 25 verschiedenen Branchen tätig sind, 81'049 Personen beschäftigt.

* Im schweizerischen Detailhandel gibt es nur 3 ausgebaute Gesamtarbeitsverträge, nämlich zwei Gesamtarbeitsverträge bei der

Migros - den L-GAV und den GAV der Globus-Gruppe - und einen bei Coop.250'000 Beschäftigte (71 %) in über 50'000 Verkaufsstellen des Detailhandels haben keinen Gesamtarbeitsvertrag.

* Die Migros hat eine Gesamtlohnsumme von über 4.5 Milliarden Franken. Davon entfallen bereits heute allein 500 Millionen Franken auf die zusätzlichen Leistungen des L-GAV.

* Die Migros hat seit 1999 ihre Lohnsumme um über 10 % und seit 1995 um rund 18 % erhöht. 73 % ihrer Wertschöpfung wendet sie für die Mitarbeitenden auf.

* Im Jahr 2005 hat sie bei einem Gesamtumsatz von 20.39 Mia. Franken einen Gruppengewinn von 699 Mio. Franken erzielt. Davon entfallen 237 Mio. Franken auf die Migrosbank. Der verbleibende Gewinn von rund 450 Mio. Franken entspricht 2 % ihres Gesamtumsatzes.

Zürich, 23. August 2006

Weitere Informationen:

* Corporate Communications MGB: Monica Glisenti, Tel. 044 277 20 64 od. 079 218 91 59

* Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz): Barbara Gisi, Tel. 044 283 45 76

od. 079 775 66 10 / Benedikt Gschwind, Tel. 044 810 13 26 od. 079 659 16 79

* Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV): Arthur Rossetti, Tel. 044 311 64 06

od. 079 623 01 44

* Landeskommission Migros-Gruppe (Lako): Harold Sacher, Tel. 079 315 41 60

Migros-Genossenschafts-Bund

Corporate Communications

Limmatstrasse 152

Postfach 1766

CH-8031 Zürich

Zentrale +41 (0)44 277 21 11

Fax +41 (0)44 277 23 33

media@migros.ch

www.migros.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100000968/100514756> abgerufen werden.