

13.11.2006 – 17:48 Uhr

Stellungnahme der Migros zu den Vorwürfen der Gewerkschaft Unia in Zusammenhang mit dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag 2007-2010

Zürich (ots) -

Generell ist festzuhalten, dass die Unia in ihrer Medienmitteilung Migros-Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) 2007 bis 2010 Ein Schritt vorwärts und zehn Schritte zurück ausschliesslich mit Unwahrheiten argumentiert.

Schutz von Mutter und Kind

- Unwahr ist der Vorwurf, die Migros stelle die Mütter schlechter.

Korrekt ist, dass die Migros bereits auf den 1. Juli 2005 den Mutterschaftsurlaub generell auf 16 bis 18 Wochen bei vollem Lohn ausgedehnt hat. Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub gilt für alle Migros-Mitarbeitenden auch dann, wenn sie keine Ansprüche aus der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung haben.

Um zu verhindern, dass ein Arbeitsverhältnis nur im Hinblick auf die grosszügige Mutterschaftsleistungen des L-GAV eingegangen wird, muss die Mitarbeiterin die Leistungen zurückerstatten, wenn kumuliert folgende drei Voraussetzungen gegeben sind:

1. Das Arbeitsverhältnis wurde drei Monate vor der Geburt des Kindes abgeschlossen.
2. Es besteht kein Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung (Mindestversicherungsdauer, Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt)
3. Das Arbeitsverhältnis wird vor Ablauf von 6 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes beendet.

- Unwahr ist auch der Vorwurf, der Mutterschaftsurlaub könne zu einer Kürzung des Ferienanspruchs führen.

Das Gegenteil ist der Fall: Mit der Erweiterung des Mutterschaftsurlaubes auf 16 bis 18 Wochen bei vollem Lohn wurde die Bestimmung abgeschafft, wonach der Mutterschaftsurlaub zu einer Ferienkürzung führen konnte. Das schreibt übrigens auch das Gesetz so vor!

- Unwahr ist auch der Vorwurf, die Migros greife in die Persönlichkeitsrechte von schwangeren Mitarbeiterinnen ein, weil diese die Schwangerschaft so früh wie möglich dem Arbeitnehmer melden sollten.

Richtig ist, dass die Migros zu den Pionieren bei der Umsetzung des Mutterschutzes am Arbeitsplatz gehört. Risikoanalysen, Schutzmassnahmen, Ersatzarbeitsplätze und anderes mehr sollen präventiv jede Gefahr für die schwangere Frau und das ungeborene Kind ausschliessen ganz besonders auch in der besonders risikoreichen Zeit der Frühschwangerschaft. Damit diese Massnahmen möglichst früh greifen können, sollte der Arbeitgeber möglichst früh in Kenntnis einer Schwangerschaft gesetzt werden. So schreibt es übrigens auch das Gesetz vor!

Arbeitszeiten und Ferienregelungen

- Unwahr ist auch der Vorwurf, die Arbeitszeiten würden erhöht.

Richtig ist, dass wie bereits in einer früheren Medienmitteilung der Migros ausführlich dargelegt mit dem neuen L-

GAV 2007-2010 der Arbeitszeitkorridor übernommen wurde, der bereits im bisherigen L-GAV 2003-2006 vorgesehen war. Dieser Vertrag wurde genau so noch mit dem ehemaligen VHTL verhandelt und abgeschlossen! Dem L-GAV sind etwa 50 Migros-Unternehmen aus über 25 verschiedenen Branchen unterstellt, die auf völlig unterschiedlichen Märkten tätig sind.

Absurd ist demnach auch die Behauptung, die Arbeitszeit sei im L-GAV erhöht worden, weil die Unia nicht mehr Vertragspartnerin ist.

Richtig ist, dass es einige wichtige Gesamtarbeitsverträge gibt, an denen die Unia als Vertragspartei beteiligt ist, die Wochenarbeitszeiten von 43 Stunden (Bäckereigewerbe) oder sogar 45 bis 48 Stunden (Gastronomie) vorschreiben. Solche und ähnliche Verträge, zu denen die Unia Hand geboten hat, zeigen: Die Unia hat die Arbeitszeit erhöht! - Unwahr ist auch der Vorwurf, die Lohnverhandlungen würden in Zukunft nur noch periodisch geführt.

Richtig ist, dass der L-GAV seit über 10 Jahren die Praxis wie folgt regelt: Einzelne Unternehmen oder Branchen können von den jährlichen Lohnanpassungen ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn sie aus wirtschaftlichen Gründen dazu nicht in der Lage sind. Das führt dazu, dass ausnahmsweise keine jährlichen Lohnverhandlungen für die betreffenden Unternehmen oder Branchen stattfindet, was der L-GAV der Klarheit halber neu ausdrücklich verankert. Solche Ausnahmen bestätigen im besten Sinn des Wortes die Regel: dass nämlich in der Migros jährlich Lohnverhandlungen geführt werden. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern.

- Unwahr ist auch der Vorwurf, Ferien könnten den Mitarbeitenden diktiert werden.

Richtig ist, dass Planung und Abstimmung des Ferienbezuges im L-GAV genau so wie im Gesetz geregelt sind! Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt auf die Interessen der Mitarbeitenden Rücksicht. Diese Regelung ermöglicht es in der Migros, die bestmögliche Abstimmung der Ferienwünsche und Ferienbedürfnisse unter ihren Mitarbeitenden zu erreichen (z.B. Ferienbezug während der Schulferien der Kinder). - Unwahr ist auch der Vorwurf, den Mitarbeitenden der Klubschulen würden Ferien verweigert.

Richtig ist, dass in den Klubschulen und in den Freizeit-Anlagen der Migros bereits heute der Ferienanspruch von 5 Wochen gilt. An diesem Status Quo ändert sich nichts. Keinem Mitarbeitenden wird auch nur ein Tag Ferien gekürzt oder weggenommen. Der L-GAV 2007-2010 sieht lediglich vor, dass in Unternehmen, bei denen die Mitbewerber praktisch durchwegs einen Ferienanspruch von 4 Wochen kennen und keine Gesamtarbeitsverträge haben, dieser Status Quo aufrechterhalten werden kann. - Unwahr ist auch der Vorwurf, Überstunden würden nicht mehr immer bezahlt.

Richtig ist, dass Überstunden nach altem (2003-2006) und neuem (2007- 2010) L-GAV primär mit bezahlter Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, werden die Überstunden nach dem L-GAV mit dem Grundlohn zuzüglich eines Lohnzuschlages von 25 Prozent entschädigt. Neu lässt der L-GAV jedoch zu, dass auch andere, gleichwertige Vergütungsformen vereinbart werden können. Dazu gehört auch eine Überstundenpauschale, die auch dann gezahlt werden muss, wenn der Mitarbeitende nur die Hälfte der damit abgegoltenen Überstunden geleistet hat. Der Freizeitausgleich geht im Interesse des Gesundheitsschutzes bzw. der Erholung jedoch in jedem Fall vor.

- Unwahr ist auch der Vorwurf, dass mit Zusatzvereinbarungen beliebig zu Ungunsten der Mitarbeitenden von den GAV-Regelungen abgewichen werden kann.

Richtig ist, dass wie im geltenden L-GAV 2003-2006 vorgesehen und somit auch mit dem damaligen VHTL verhandelt und abgeschlossen, ausschliesslich im Rahmen des Arbeitszeitkorridors und für

allfällige Ausnahmen bei den jährlichen Lohnverhandlungen Abweichungen getroffen werden können. Anders als in anderen Branchen müssen solche Regelungen jedoch sozialpartnerschaftlich verhandelt, unterstützt und begleitet sowie periodisch von der Paritätischen Kommission des L-GAV auf ihre Notwendigkeit hin überprüft werden. Es gibt keine Beliebigkeit im L-GAV und schon gar keine der weiteren von der Unia aufgezählten Ausnahmen, mit denen diese sich beliebig über den wahren Inhalt des L-GAV hinweggesetzt hat.

- Unwahr ist auch die Behauptung, der L-GAV sei nicht genügend breit abgestützt und die bestehenden Sozialpartner seien nicht repräsentativ.

Richtig ist, dass die Migros einer pluralistischen, mehrstufigen Sozial- und Vertragspartnerschaft mit Arbeitnehmerverbänden, einer direkt-demokratisch gewählten Konzern-Arbeitnehmervertretung (Landeskommission), betrieblichen Sozialpartnern mit weit reichenden, rechtlich abgesicherten Mitentscheidungs- und Mitwirkungsrechten und zusätzlich - als einziges Unternehmen in der Schweiz - der Vertretung von Mitarbeitenden in den Verwaltungsräten der Unternehmen verpflichtet ist (Unternehmensmitbestimmung). Das gewährleistet auf allen Ebenen eine umfassende Teilhabe der Mitarbeitenden und eine umfassende Vertretung ihrer Interessen. Als einziges Unternehmen in der Schweiz garantiert zudem die Migros im L- GAV den Vertragsgewerkschaften ein dreifaches Zutrittsrecht, nämlich für die Mitgliederwerbung, die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Sozialpartnern und als Mitglieder der Paritätischen Kommission bei der Durchführung des L-GAV. Im Mitwirkungsgesetz wurde dagegen ein Zutrittsrecht der Gewerkschaften ausdrücklich ausgeschlossen. Eine derart ausgebauten Sozial- und Vertragspartnerschaft sichert und gewährleistet eine breite Abstützung des L-GAV.

Die Beteiligung der Landeskommission am L-GAV ist dabei eine notwendige Voraussetzung dafür, dass darin die Mitarbeiterinteressen repräsentativ vertreten sind. Denn nur die Landeskommission vertritt alle 81'000 Mitarbeitenden. Die Vertragsgewerkschaften bringen die rechtliche Befugnis, einen GAV abzuschliessen, die Landeskommission stellt sicher, dass dieser rechtlichen Befugnis auch eine angemessene Repräsentativität bei der Vertretung der Mitarbeiterinteressen entspricht. Das war auch zu Zeiten des VHTL nicht anders, der im Jahr 2004 noch 100 bis 150 Mitglieder (das sind weniger als ein halbes Prozent aller Migros-Mitarbeitenden) hatte. Für den Vertragsbereich des L-GAV der Migros hat die Unia somit keine Repräsentativität. Der KV Schweiz und der Metzgereipersonal- Verband (MPV) vertreten hingegen zusammen seit jeher über 2'500 Mitglieder in der Migros. Aufgrund ihrer Zusammenarbeit mit der Landeskommission können sie beanspruchen, für alle Mitarbeitenden der Migros zu sprechen.

Zürich, 13. November 2006

Kontakt für Medien:

Monica Glisenti, Leiterin Corporate Communications MGB, Tel. 044 277 20 64, <mailto:monica.glisenti@mgb.ch>

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

