

Landes- Gesamtarbeitsvertrag

(L-GAV) Migros 2027 – 2031



MIGROS

Abkürzungen	4
Vertragsparteien	5
Allgemeine Bestimmungen	6
Zweck und Geltungsbereich	6
1. Zweck	6
2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	6
3. Persönlicher Geltungsbereich	6
Verhältnis zu anderen Regelungen	7
4. Verhältnis zu betriebsinternen Regelungen	7
5. Verhältnis zu allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen	7
Arbeitsvertragliche Bestimmungen.....	8
Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
6. Abschluss des Arbeitsvertrages	8
7. Berechnung der Dienstjahre	8
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	9
9. Sorgfalts- und Treuepflicht	9
10. Integrität und Melden von Fehlverhalten	9
11. Persönlichkeitsschutz.....	10
12. Chancengerechtigkeit	10
13. Digitaler Arbeitsplatz	10
14. Datenschutz.....	10
15. Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern	11
16. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	11
17. Förderung der allgemeinen Gesundheit	11
18. Berufliche Weiterbildung	12
19. Koalitions- und Vereinigungsfreiheit	12
20. Nebenerwerb.....	12
21. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen	13

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien	13
22. Grundsatz	13
23. Arbeitszeit	13
24. Pausen	13
25. Überstundenarbeit	14
26. Feriendauer	14
27. Pro rata Anspruch auf Ferien	15
28. Abgeltung der Ferien	15
29. Arbeit während der Ferien.....	15
Absenzen, Urlaub, Tagungen und Kurse	16
30. Absenzen und Urlaub	16
31. Tagungen und Kurse	17
Entlöhnung	18
32. Löhne und Lohnverhandlungen	18
33. 13. Monatslohn	19
34. Ergänzende Kinderzulagen	19
35. Lohnsicherung	19
36. Dienstaltersgeschenke und Vergünstigungen	19
Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	20
37. Grundsatz	20
38. Krankheit.....	21
39. Unfall	22
40. Schwangerschaft	23
41. Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils sowie Urlaub bei Adoption und bei Betreuung	23
42. Militär-, Zivilschutz- sowie Zivildienst	25
Leistungen im Todesfall und Pensionskasse	27
43. Leistungen im Todesfall	27
44. Pensionskasse	27
Betriebsvereinbarungen	27
45. Zweck und Anforderungen	27
Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen	28
46. Betriebliche Umstrukturierungen	28
47. Zusammenarbeit der Vertragsparteien	28
48. Sozialplan	28

Sozialpartnerschaft	29
Paritätische Kommission	29
49. Bestellung und Zusammensetzung	29
50. Aufgaben und Kompetenzen	29
Personalkommissionen und Landeskommision der Migros-Gruppe	30
51. Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern.....	30
52. Personalkommissionen der Unternehmen	30
53. Landeskommision der Migros-Gruppe	31
Friedenspflicht	31
54. Umfang der Friedenspflicht	31
55. Schiedsgerichtsbarkeit.....	31
Schlussbestimmungen	32
56. Anpassung der Reglemente	32
57. Rechtsdomizil und Gerichtsstand	32
58. Geltungsdauer	32
59. Massgebender Wortlaut	32
Anhang 1	33
Verzeichnis der Unternehmen, auf welche der L-GAV Migros Anwendung findet (Ziffer 2.2)	33
Industrieunternehmen.....	33
Dienstleistungs- und übrige Unternehmen.....	34
Genossenschaften	35
Anhang 2	36
Mitwirkungsordnung	36
Allgemeine Bestimmungen	36
Personalkommission und Delegierte	37
Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren	38
Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche	39
Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission	42
Zwingende Vorschriften	44
Schlussbestimmungen	44

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Abs.	Absatz
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV	Verordnung zum Arbeitsgesetz
Art.	Artikel
DAG	Dienstaltersgeschenk
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz
ff.	Folgende
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag
lit.	Litera (Buchstabe)
MGB	Migros-Genossenschafts-Bund
Migros-Gruppe	Alle Unternehmen der Migros
MPK	Migros-Pensionskasse
OR	Obligationenrecht
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Der L-GAV Migros 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

für die Arbeitgebendenseite einerseits und je zwischen den Arbeitnehmendenverbänden

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

sowie

- Landeskommission der Migros-Gruppe (LAKO)

für die Arbeitnehmendenseite andererseits.

Zweck und Geltungsbereich

1. Zweck

Der L-GAV Migros bezweckt im Interesse der Migros und ihrer Mitarbeitenden die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und den Mitarbeitenden und die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien nach Treu und Glauben zur Wahrung des Arbeitsfriedens.

2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

Der L-GAV Migros gilt für das Gebiet der Schweiz. Er findet Anwendung auf die Migros-Unternehmen gemäss Anhang 1.

Nachstehend sind im L-GAV Migros mit „Unternehmen“ immer dem L-GAV Migros unterstellte Migros-Unternehmen gemeint.

3. Persönlicher Geltungsbereich

- 3.1 Dem L-GAV Migros sind unter Vorbehalt von Ziffer 3.2 und Ziffer 5 alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Unternehmen unbefristet oder befristet beschäftigt werden, ungeachtet, ob es sich um Anstellungen im Monats- oder Stundenlohn handelt.

Der L-GAV Migros gilt auch für Mitarbeitende, die mit Zustimmung des Unternehmens über das reglementarische Pensionierungsalter der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung hinaus im Dienste des Unternehmens verbleiben und den Bezug der Altersrente aufschieben.

- 3.2 Folgende Mitarbeitenden sind von der Unterstellung unter den L-GAV Migros ausgenommen:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Direktion sowie 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 L-GAV Migros von dem Zeitpunkt an anwendbar, an dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.
- c. Lehrpersonen/Kursleitende
- d. Mitarbeitende, die nach Erreichen des Referenzalters der AHV eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

Verhältnis zu anderen Regelungen

4. Verhältnis zu betriebsinternen Regelungen

Jeweils aktuelle betriebsinterne Regelungen sind betriebsspezifisch ausgestaltet und enthalten Ausführungsbestimmungen zum L-GAV Migros.

Dem L-GAV Migros widersprechende, für die Mitarbeitenden ungünstigere Bestimmungen in betriebsinternen Regelungen oder Einzelarbeitsverträgen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des L-GAV Migros ersetzt.

5. Verhältnis zu allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen

Wird ein Arbeitsverhältnis von einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag erfasst, so geht dieser grundsätzlich dem L-GAV Migros vor (vollständige Subsidiarität). Die Migros strebt, wo aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung eines fremden GAV möglich, eine Gleichwertigkeitsanerkennung des L-GAV Migros an. Das betroffene oder die jeweils betroffenen Unternehmen gemäss Ziffer 2 und Anhang 1 können für sich nach eigenem Ermessen einzelne Bestimmungen des L-GAV Migros auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis oder auf bestimmte Gruppen von Arbeitsverhältnissen ganz oder teilweise für anwendbar erklären, um stossende Schlechterstellungen von Mitarbeitenden, die dem L-GAV Migros nicht mehr unterstehen, zu verhindern. Eine solche Erklärung führt nicht zu einer Teilunterstellung dieser Arbeitsverhältnisse unter den L-GAV Migros, sondern verpflichtet lediglich die betreffenden Unternehmen gemäss Ziffer 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 oder bei Wiedereintritt gemäss Ziffer 7.2 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 Dienstjahre

- 7.1 Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in die Migros-Gruppe, unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen. Ziffer 26.1 Abs. 2 bleibt vorbehalten.
- 7.2 Treten Mitarbeitende innert fünf Jahren nach Austritt aus einem Unternehmen der Migros-Gruppe wieder ein, so werden die bis zum Austritt erreichten Dienstjahre vollumfänglich angerechnet.
- 7.3 Für Ansprüche gegenüber der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung gelten in Bezug auf die Berechnung der Dienstjahre 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 folgende Kündigungsfristen:
- a. Während der Probezeit: 7 Kalendertage;
 - b. nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
 - im 1. Dienstjahr 1 Monat,
 - im 2. bis 9. Dienstjahr 2 Monate,
 - vom 10. Dienstjahr an 3 Monate.
- Im Personalreglement oder Einzelarbeitsvertrag kann abweichend von vorstehender lit. b für die Zeit nach Ablauf der Probezeit statuiert werden, dass bereits ab dem 1. Dienstjahr eine zweimonatige oder dreimonatige Kündigungsfrist gelten soll.
- 8.2 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich oder mittels elektronischer Signatur gemäss Bundesgesetz über die elektronische Signatur zu erfolgen. Die mündliche Kündigung ist zulässig und wirksam. Sie ist schriftlich oder mittels elektronischer Signatur 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 Kündigung, wird sie unter Anwesenden mit der mündlichen Erklärung wirksam.
- 8.5 Mit dem Erreichen des Referenzalters der AHV endet 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 Beschäftigung nach der ordentlichen oder vorzeitigen Pensionierung.
- 8.6 Mit Beginn der Rentenzahlungen der MPK oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung für Vollinvalidität endet 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 aktuellen Verhaltenskodex der Migros sowie die weiteren jeweils gültigen 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 (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 Stellen, 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 Vertragsparteien fördern die Verwirklichung der Chancengleichheit in den Unternehmen aktiv, insbesondere hinsichtlich Rekrutierung, Entwicklung, Lohn und Benefits.

13. Digitaler Arbeitsplatz

Zur Förderung der Digitalisierung unterstützen die Unternehmen 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 und Privatsphäre der Mitarbeitenden. Sie gehen sorgsam mit deren Personendaten um und schützen sie mit angemessenen Sicherheitsmassnahmen. Die Unternehmen zeigen den Mitarbeitenden transparent und verständlich auf, wozu ihre Personendaten bearbeitet werden. Sie bearbeiten Personendaten der Mitarbeitenden nur für rechtmässige bekanntgegebene Zwecke und soweit es für die verfolgten Zwecke erforderlich ist.

15. Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

- 15.1 Sämtliche Rechte an Arbeitsergebnissen, insbesondere sämtliche Immaterialgüterrechte wie z.B. Erfindungen, Designs, Urheberrechte, Computer-Software, Entwicklungen, Verfahren, Content und sonstiges Know-how etc. (nachfolgend gemeinsam „IP-Rechte“), welche die Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten schaffen oder anderen Erschaffung sie beteiligt sind, gehören, unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Unternehmen und werden hiermit auf dieses übertragen.

Sämtliche Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Schaffung von IP-Rechten in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten sind in jedem Falle, unter Ausschluss weitergehender Ansprüche, im Lohn inbegriffen.

- 15.2 Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung von IP-Rechten an Arbeitsergebnissen vor, welche von den Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten, gemacht werden.

Mitarbeitende, welche im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten IP-Rechte schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend schriftlich zu melden. Das Unternehmen teilt den Mitarbeitenden innert 6 Monaten nach der Meldung mit, ob es die IP-Rechte ganz oder teilweise erwerben will oder den Mitarbeitenden freigibt.

Werden die IP-Rechte nicht freigegeben, wird den Mitarbeitenden eine besondere, angemessene Vergütung ausgerichtet; bei deren Festsetzung werden alle massgebenden Umstände berücksichtigt, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der IP-Rechte, die Mitwirkung des Unternehmens, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendungen der Mitarbeitenden und die Stellung im Unternehmen.

- 15.3 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, auf erste Aufforderung des Unternehmens hin sämtliche Dokumente, Erklärungen, Abtretungsurkunden und dergleichen entschädigungslos auszufertigen und zu unterzeichnen, welche das Unternehmen für den Nachweis oder die Vervollständigung einer Übertragung der Inhaberschaft an den IP-Rechten objektiv benötigt.

16. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle und Berufskrankheiten sowie 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

Die Unternehmen treffen Massnahmen zur stetigen Aktualisierung, Vertiefung und Erweiterung der Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden. Diese sollen die erfolgreiche Aufgabenerfüllung, die Arbeitsmarktfähigkeit, die berufliche Weiterentwicklung, die Fähigkeit, Veränderungen mitzutragen und mitzugestalten, sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig begünstigen. Hierzu finden zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden mindestens jährlich Entwicklungsgespräche statt.

Die Mitarbeitenden tragen eine Mitverantwortung für die in Abs. 1 beschriebenen Ziele und sind aufgerufen, sich aktiv zu beteiligen.

Diese Selbstverantwortung wird gefördert, indem die Unternehmen die berufliche Weiterbildung finanziell unterstützen sowie überobligatorische Ferientage oder Dienstaltersgeschenke in Form von Zeit mit einem Faktor aufwerten, wenn sie für die berufliche Weiterbildung eingesetzt werden.

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.

Den Mitarbeitenden steht es frei, insbesondere den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden beizutreten, um die bestehende Sozialpartnerschaft zu stärken. 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.

- 19.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch die vertragsschliessende Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite gewährleistet.

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 blossе Aufmerksamkeiten hinausgehen.

Einzelheiten zu diesem Thema sind in den unternehmensinternen Richtlinien geregelt.

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%).

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 eine Reduktion des Beschäftigungsgrads für Vollzeitbeschäftigte um bis zu 20 Prozent, das Erbringen der wöchentlichen Arbeitszeit in weniger als 5 Arbeitstagen oder die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Ziffer 23.1 bei entsprechender Erhöhung des Ferienanspruchs beinhalten, wobei die betriebliche Umsetzbarkeit im Einzelfall gegeben sein muss.

Die übrigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen hierzu werden auf Ebene Unternehmen geregelt.

23.3 Auf individuellen Wunsch von Mitarbeitenden kann auch eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit um maximal 4 Stunden über die normale wöchentliche Arbeitszeit gemäss Ziffer 23.1 hinaus zu entsprechend mehr Lohn vereinbart werden.

Ein entsprechender Antrag ist schriftlich an die Personalabteilung zu richten und zu begründen. Eine Vereinbarung gemäss Absatz 1 dieser Ziffer gilt jeweils längstens für ein Kalenderjahr und ist dann neu zu beantragen. Sie kann beidseitig jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten widerrufen werden.

Voraussetzung ist in jedem Fall die betriebliche Umsetzbarkeit.

23.4 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.

Wenn von der Möglichkeit der Mehrarbeit gemäss Ziffer 23.3 Gebrauch gemacht wird, gilt die vereinbarte Erhöhung der Wochenarbeitszeit nicht als Überstunden.

- 25.2 Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen. Auf Ebene Personalreglement werden Regeln dazu formuliert.
- 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. Dienstjahr (vorbehältlich lit. b, c oder d) 5 Wochen
 - b. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende 6 Wochen
 - c. vom 21. Dienstjahr an oder ab 50. Altersjahr 6 Wochen
 - d. vom 31. Dienstjahr an oder ab 60. Altersjahr 7 Wochen

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

- Anspruch gemäss Dienstjahren: Die massgebenden Dienstjahre werden nach Kalenderjahren berechnet, wobei das Eintrittsjahr als Dienstjahr 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 10 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 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 Bei unverschuldeter Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall oder Arbeitsabwesenheit als Folge von Schwangerschaft, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten sowie bei Jugendurlaub nach Art. 329e OR bis zu insgesamt 3 Monaten im Kalenderjahr erfolgt keine Ferienkürzung (Schonfrist). Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um je 1/12 gekürzt.
- Keine Ferienkürzung findet statt bei Arbeitsabwesenheit als Folge von Mutterschaftsurlaub.
- 27.3 Sind die Mitarbeitenden während eines ganzen Kalenderjahres aus Gründen gemäss Ziffer 27.2 arbeitsunfähig, werden die Ferien ohne Schonfrist für das ganze Kalenderjahr gekürzt. 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 endet, 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.

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 – in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

- a. Heirat, eigene 3 Arbeitstage
- b. Heirat von eigenen Elternteilen, eigenen Geschwistern, eigenen Kindern oder eigenen Enkelkindern 1 Arbeitstag
- c. Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners des Mitarbeitenden, Tod eigener Kinder oder eines eigenen Elternteils 5 Arbeitstage
- d. Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines eigenen Geschwisters 2 Arbeitstage
- e. Tod eines eigenen Grosselternteils, einer eigenen Enkelin oder eines eigenen Enkels, einer eigenen Schwägerin oder eines eigenen Schwagers, einer eigenen Tante oder eines eigenen Onkels 1 Arbeitstag
- f. Umzug des Mitarbeitenden in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen) 1 Arbeitstag
- g. Abgabe der militärischen Ausrüstung:
Die dafür im Einzelfall notwendige Zeit, maximal ½ Arbeitstag

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und die Adoptiveltern gleichgestellt.

Nebst der standesamtlichen oder kirchlichen Heirat gelten auch die freie Trauung oder Registrierung gleichgestellter Paare als Heirat im Sinne dieser Ziffer. Pro Paar und Heirat in diesem Sinne wird ein Urlaub gewährt. Unabhängig der Anzahl Anlässe.

Die weiteren im Rahmen dieser Vereinbarung berücksichtigten Verwandtschaftsverhältnisse gelten gleichermassen in Bezug auf Ehegatten, eingetragene Partnerschaften und die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner. 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 5 Jahre Anspruch auf einen Sabbatical von zusammenhängend maximal 3 Monaten. Dieser kann sich aus bestehendem Überstundensaldo, Dienstaltersgeschenk (DAG) in Form von bezahltem Urlaub, bestehendem Feriensaldo, dem Ferienanspruch für das laufende Jahr oder unbezahltem Urlaub zusammensetzen. In der Regel sind vorhandene Überstunden und DAG-Zeitguthaben als Teil des Sabbaticals zu beziehen.

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 ArG sowie nach den Art. 324a OR und Art. 329h OR. Die Migros stellt die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner den Ehegatten gleich.

In zeitlicher Hinsicht beträgt der Urlaub gemäss Gesetz 3 Tage pro Ereignis und – ausser bei der Betreuung von Kindern – höchstens 10 Tage pro Jahr.

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

Die Ziffer 38.4 findet sinngemäss Anwendung.

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

31. Tagungen und Kurse

- 31.1 Mitgliedern der Personalkommissionen oder eines in den Statuten vorgesehenen Gremiums eines Unternehmens, wie z.B. Stiftungsräte und Delegierte der MPK, 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 Arbeitnehmendenverbände, 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.

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 Vertragspartner verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen in der Regel auf Beginn des neuen Kalenderjahres. Es wird eine Bandbreite vereinbart. Diese hat der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, der wirtschaftlichen Entwicklung sowie den betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen.

Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für volljährige 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. Während der Berufsbildung findet der Mindestlohn keine Anwendung.

- 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 Vertragspartner 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 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.

- 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 anteilmässiger Anspruch.

33.2 Bei Anstellung im Monatslohn entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der während des Kalenderjahres ausbezahlten Grundlöhne. Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn grundsätzlich als Zuschlag von 8.33% ausbezahlt.

Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, entspricht der 13. Monatslohn einem Zwölftel der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Grundlöhne.

34. Ergänzende Kinderzulagen

Die Unternehmen unterstützen Mitarbeitende mit Kindern und tiefem Gesamt-Haushaltseinkommen mit finanziellen Ergänzungen der kantonalen Kinderzulagen im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dies unabhängig davon, welcher Elternteil die Kinderzulage erhält.

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 oder betriebsrechtliche Verfügungen.

36. Dienstaltersgeschenke und Vergünstigungen

36.1 Alle Mitarbeitenden haben nach Massgabe des jeweils gültigen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Die inhaltliche Ausgestaltung obliegt den zuständigen Organen der Migros und gilt für alle Unternehmen einheitlich.

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 auf Ebene der Unternehmen spezifiziert und kommuniziert.

37. Grundsatz

- 37.1 Sind die Mitarbeitenden unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 38 bis 44 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand der Ziffern 30 und 31 noch der Ziffern 38 bis 44 des L-GAV Migros bildet, so haben die Mitarbeitenden während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Ziffer 37.2.

Die Lohnfortzahlungsleistungen des Unternehmens werden nur während des laufenden Arbeitsverhältnisses erbracht. Nach Austritt bestehen allfällige Ansprüche auf Lohnersatzleistungen (z.B. Versicherungstaggelder) nur noch gegenüber den zuständigen Versicherern. Sie richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den jeweils gültigen Versicherungsbedingungen.

- 37.2 Wird in den Ziffern 37 bis 44 der Begriff Nettolohn verwendet, so ist damit derjenige Lohn gemeint, den die Mitarbeitenden bei Arbeitsleistung ausbezahlt erhalten hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

- 37.3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen (z.B. Versicherungstaggelder), darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt. Das Unternehmen ist zur Vermeidung einer Überentschädigung berechtigt, einen Nettolohnausgleich vorzunehmen. Eine Ausnahme gilt für Erwerbsersatzleistungen bei Militär-, Zivilschutz-, und Zivildienst: Sind diese höher als die Leistungen des Unternehmens nach Ziffer 42, wird auch der übersteigende Betrag an die Mitarbeitenden ausgerichtet.

- 37.4 Lohnfortzahlungen des Unternehmens sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär und als Vorschussleistungen zu betrachten. 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 den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.

Dem Unternehmen steht dafür gegenüber den gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ein direktes Forderungsrecht zu. Es kann von der leistungspflichtigen Stelle verlangen, dass die Nachzahlung im Umfang der Vorschussleistungen ihm ausgerichtet wird. Werden Versicherungsleistungen demgegenüber direkt an die Mitarbeitenden ausgerichtet, sind die Mitarbeitenden zur Rückerstattung der vom Unternehmen erbrachten Vorschussleistungen verpflichtet.

- 37.5 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die jeweils geltenden gesetzlichen und versicherungsvertraglichen Mitwirkungs-, Auskunfts- und Meldepflichten (z.B. Mitwirkung bei medizinischen Abklärungen, Mitteilung der erforderlichen Angaben, zeitgerechte Einreichung von Arztzeugnissen) einzuhalten und sich auf Aufforderung des Versicherers oder des Unternehmens einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Eine Verletzung dieser Pflichten kann dazu führen, dass Lohnfortzahlungs- und/oder Versicherungsleistungen verweigert oder gekürzt werden. Werden Versicherungsleistungen verweigert oder gekürzt, ist das Unternehmen berechtigt, seine Lohnfortzahlungsleistungen ebenfalls zu verweigern oder zu kürzen und bereits erbrachte Leistungen zurückzufordern.

- 37.6 Die Unternehmen sind bestrebt, Mitarbeitenden bei längerdauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall nach Möglichkeit eine Weiterbeschäftigung in demselben Unternehmen anzubieten oder in einem anderen 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, welche die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach Art. 324a OR vollumfänglich ersetzt.

Versichert sind ab dem 1. bis zum 90. Krankheitstag ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 und ab dem 91. bis zum 730. Krankheitstag ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des vollen Bruttolohns. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein reduziertes Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet. Für besondere Fälle (insbesondere bei Aufenthalt im Ausland oder für Mitarbeitende im Rentenalter) gilt nach Massgabe der jeweils gültigen Versicherungsbedingungen eine kürzere Leistungsdauer.

- 38.2 Das Krankentaggeld wird gemäss den jeweils gültigen Versicherungsbedingungen ausgerichtet.

Erbringt die Krankentaggeldversicherung im Einzelfall keine Leistungen, ist das Unternehmen nicht verpflichtet, diese zu kompensieren.

- 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. Der Betrag der Mitarbeitenden wird monatlich vom Lohn abgezogen.

- 38.4 Bei Erkrankung haben die Mitarbeitenden Folgendes zu beachten:

- a. Der Führungsperson ist sofort Mitteilung zu erstatten und ihr auf Verlangen, jedoch spätestens gemäss betriebsinternen Regelungen, ein ärztliches Zeugnis zuzustellen. Das Unternehmen ist in jedem Fall berechtigt, ein Arztzeugnis ab dem 1. Krankheitstag zu verlangen.
- b. Bei Krankheit während der Ferien ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen. Ausserdem gelten die Regelungen gemäss den Ziffern 26.3 und 26.4.
- c. Bei Erkrankung im Ausland ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen. Die Absenz wird nur anerkannt, wenn ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.
- d. Während einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung ist ein Auslandsaufenthalt nur mit Zustimmung des Krankentaggeldversicherers gestattet.

- 38.5 Der Versicherungsschutz unter der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die jeweils gültigen Versicherungsbedingungen können weitere Gründe für das Erlöschen des Versicherungsschutzes vorsehen. Für laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, werden Krankentaggelder nach Massgabe der jeweils gültigen Versicherungsbedingungen bis maximal zur Leistungerschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet.

Die Mitarbeitenden können innert 90 Tagen nach Ablauf des Versicherungsschutzes gemäss den jeweils gültigen Versicherungsbedingungen die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als selbstzahlendes Einzelmitglied beantragen.

39. Unfall

39.1 Die Mitarbeitenden werden vom Unternehmen gegen die Folgen von Berufsunfällen (einschliesslich Berufskrankheiten), die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der Regelung des UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.

39.2 Bei einer von der Versicherung als Leistungsfall anerkannten berufs- oder nichtberufsunfallbedingten Arbeitsunfähigkeit ergänzt das Unternehmen während laufendem Arbeitsverhältnis die Versicherungsleistungen während 90 Tagen auf den vollen Nettolohn nach den Ziffern 37.2 bis 37.3.

Nach Ablauf der 90 Tage sowie bei nichtberufsunfallbedingter Arbeitsverhinderung, die infolge Teilzeitbeschäftigung nicht versichert ist, richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324b OR.

39.3 Werden die Versicherungsleistungen infolge Verschuldens der Mitarbeitenden am Unfallereignis oder aus anderen Gründen gekürzt oder verweigert, so kann das Unternehmen seine Lohnfortzahlung im gleichen Umfang kürzen oder verweigern.

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 38.4 sinngemäss.

39.6 Wird der Unfall durch Dritte verursacht, so kann das Unternehmen auf diese Dritten Regress nehmen. Die Mitarbeitenden teilen dem Unternehmen alle für die Regressnahme erforderlichen Informationen mit. Die Lohnfortzahlung durch das Unternehmen wird nur im Sinne einer Bevorschussung erbracht und der Anspruch der Mitarbeitenden gegenüber Dritten geht in diesem Umfang auf das Unternehmen über.

39.7 Der Versicherungsschutz unter der Unfallversicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört, somit in der Regel 31 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Mitarbeitenden können vor Ablauf des Versicherungsschutzes die Weiterführung der Nichtberufsunfallversicherung für die Dauer von bis zu sechs Monaten als selbstzahlendes Einzelmitglied gemäss den Bestimmungen des UVG beantragen. Besteht eine Unfallzusatzversicherung, richten sich die Möglichkeiten einer Weiterführung nach den jeweils gültigen Versicherungsbedingungen.

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, sofern dadurch die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung nicht beeinträchtigt werden.
- 40.3 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. Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils sowie Urlaub bei Adoption und bei Betreuung

- 41.1 Unter Vorbehalt von Ziffer 41.7 hat die Mitarbeiterin 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 innerhalb eines Jahres ab Geburt flexibel bezogen werden kann, sofern dies betrieblich möglich ist.

Ist ein Bezug nicht möglich oder endet das Arbeitsverhältnis vor dem vollständigen Bezug, verfällt der nicht bezogene Anteil des Mutterschaftsurlaubs entschädigungslos. Wahlmöglichkeiten betreffend Aufteilung oder Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bestehen in diesem Fall nicht.

Während der 17. und 18. Woche nach der Niederkunft besteht kein Sperrfristschutz nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR.

Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin der volle Nettolohn nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 ausgerichtet.

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

- 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. Hat die Schwangerschaft weniger als 23 Wochen gedauert, richtet sich die Lohnfortzahlung des Unternehmens bei Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin nach Ziffer 38 (Krankheit).

Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub endet in den ersten 14 Wochen, falls die Mitarbeiterin in dieser Zeit ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn sie verstirbt. Der nicht bezogene Anteil des Mutterschaftsurlaubs entfällt entschädigungslos.

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 rechtzeitig vor dem gewünschten unbezahlten 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% gearbeitet haben, können ihren Beschäftigungsgrad auf bis 80% reduzieren. Sofern dies mit der Funktion vereinbar und betrieblich möglich ist, kann das Unternehmen auch einen geringeren Beschäftigungsgrad gestatten.
- Bei Mitarbeiterinnen, die vor der Mutterschaft mit einem Beschäftigungsgrad von maximal 80% gearbeitet haben, richtet sich eine mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrads nach dem für die Funktion notwendigen Mindestpensum und den betrieblichen Möglichkeiten.
- 41.4 Unter Vorbehalt von Ziffer 41.7 wird dem anderen Elternteil bei der Geburt eines eigenen Kindes 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 Urlaub des anderen Elternteils 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. Endet das Arbeitsverhältnis vor Bezug dieser weiteren zwei bezahlten Wochen, entfallen diese entschädigungslos.
- Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs des anderen Elternteils werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und ihrer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.
- Während des bezahlten Urlaubs wird den Mitarbeitenden der volle Nettolohn nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 ausgerichtet. Die Mitarbeitenden können den bezahlten Urlaub des anderen Elternteils anstatt zum vollen Nettolohn nach eigener Wahl auch zu 80% des Nettolohnes beziehen, wodurch sich der Urlaub entsprechend verlängert. Andere Prozentstufen sind nicht möglich. Die Unternehmen legen die Ausführungsbestimmungen fest.
- Nach Rückkehr aus dem Urlaub des anderen Elternteils besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich unverändert weiter. Mitarbeitende, die vor der Geburt des Kindes mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 80% gearbeitet haben, können ihren Beschäftigungsgrad auf bis zu 80% reduzieren. Sofern dies mit der Funktion vereinbar und betrieblich möglich ist, kann das Unternehmen auch einen geringeren Beschäftigungsgrad gestatten.
- Bei Mitarbeitenden, die vor der Geburt des Kindes mit einem Beschäftigungsgrad von maximal 80% gearbeitet haben, richtet sich eine mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrads nach dem für die Funktion notwendigen Mindestpensum und den betrieblichen Möglichkeiten.
- 41.5 Nehmen Mitarbeitende ein weniger als 4 Jahre altes Kind zur Adoption auf, so haben sie bei Erfüllen der Voraussetzungen nach EOG unter Vorbehalt von Ziffer 41.7 Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von 4 Wochen. Das Unternehmen gewährt auf Begehren zusätzlich bis zu 4 Wochen unbezahlten Urlaub.
- Der Anspruch auf Adoptionsurlaub ist nicht gegeben, sofern für das betreffende Kind für andere Mitarbeitende bereits Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub oder Urlaub des anderen Elternteils besteht.
- Während des bezahlten Urlaubs wird den Mitarbeitenden der volle Nettolohn nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 ausgerichtet.

Der Adoptionsurlaub ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen und innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage zu beziehen. Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und ihrer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind. Endet das Arbeitsverhältnis vor vollständigem Bezug des Adoptionsurlaubs, entfällt der nicht bezogene Teil des Urlaubs entschädigungslos.

- 41.6 Die Ansprüche gemäss dieser Ziffer 41 gelten pro Geburtseignis beziehungsweise pro Adoption, unabhängig von der Anzahl der dabei geborenen beziehungsweise adoptierten Kinder.
- 41.7 Den Mitarbeitenden werden keine Leistungen nach Ziffern 41.1 bis 41.5 ausgerichtet, wenn
- a. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft bzw. bei Aufnahme des Kindes zur Adoption weniger als 3 Monate gedauert hat; oder
 - b. nach EOG kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, eine Entschädigung für den anderen Elternteil oder eine Adoptionsentschädigung besteht, weil die Mitarbeitenden die gesetzlichen Voraussetzungen für die jeweiligen Entschädigungen nicht erfüllen.
- 41.8 Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 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.

Das Unternehmen ergänzt die Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n - 16s EOG auf den vollen Nettolohn nach den Ziffern 37.2 bis 37.3.

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

Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Das Unternehmen ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

- 41.9 Die in dieser Ziffer 41 beschriebenen Urlaube und Leistungen des Unternehmens erfassen und ergänzen die gesetzlichen Ansprüche gemäss Art. 329f, 329g, 329i, 329j OR und bestehen entsprechend nicht kumulativ zu den gesetzlichen Ansprüchen.

42. Militär-, Zivilschutz- sowie Zivildienst

- 42.1 Während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten sowie während Normal- und Beförderungsdiensten in der schweizerischen Armee wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung unter Wahrung der Tagessätze nach EOG wie folgt ergänzt:
- a. Bei Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern:
 - auf 75% des vollen Nettolohnes nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten;
 - auf 100% des vollen Nettolohnes nach den Ziffern 37.2 bis 37.3 während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr.
 - b. Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100% des vollen Nettolohnes nach den Ziffern 37.2 bis 37.3. Adoptierte Kinder werden dabei biologischen Kindern gleichgestellt.

- 42.2 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 über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden. Gleichgestellt sind ihnen Rotkreuzdienste im schweizerischen Zivilschutz und im schweizerischen Zivildienst.

- 42.3 Die Teilnahme an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen. Die Lohn- bzw. Lohnfortzahlung ist separat im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.
- 42.4 Für die Lohnfortzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.
- 42.5 Bei Arbeitsverhinderung infolge Unfalls oder Krankheit, die sich während des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes ereignen, und für welche die Militärversicherung aufkommt, leistet das Unternehmen während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Lohnfortzahlung in der Höhe des vollen Nettolohnes nach den Ziffern 37.2 bis 37.3.
- 42.6 Die Lohnfortzahlung nach Ziffer 42 wird nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Dienst, der die Lohnfortzahlung begründet hat, wie folgt fortsetzen (Verpflichtungszeit):
- 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.

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

- 42.7 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach dieser Ziffer 42 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.
- 42.8 Machen Mitarbeitende von der Möglichkeit Gebrauch, ihren Ausbildungsdienst in der schweizerischen Armee in Teilen zu leisten (Fraktionierung), gilt als letzte Entlassung aus dem Militärdienst der Zeitpunkt, in dem der Ausbildungsdienst vollständig bestanden wurde.
- 42.9 Kündigen Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis auf einen Zeitpunkt, der vor Ablauf der Verpflichtungszeiten nach Ziffer 42.6 liegt, oder kündigt das Unternehmen das Arbeitsverhältnis auf einen solchen Zeitpunkt aus einem von den Mitarbeitenden begründeten Anlass, sind die Mitarbeitenden zur Rückzahlung der erhaltenen Lohnfortzahlung in dem Umfang verpflichtet, als diese die gesetzliche Entschädigung nach EOG übersteigt. Der Rückzahlungsbetrag berechnet sich pro rata temporis, wobei sich die Pflicht zur Rückerstattung mit jedem absolvierten vollen Monat der Verpflichtungszeit linear reduziert (z.B. Rückzahlung von 4/12 des Betrages, wenn das Arbeitsverhältnis acht Monate nach einem Beförderungsdienst endet). Der Rückzahlungsbetrag ist innert 30 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Leistungen im Todesfall und Pensionskasse

43. Leistungen im Todesfall

- 43.1 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.
- 43.2 Das «Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall» wird von den zuständigen Organen der Migros erlassen. Den Hinterbliebenen wird es auf Verlangen ausgehändigt.
- 43.3 Die Kapitalauszahlung im Todesfall wird vollumfänglich von den Unternehmen finanziert und ist somit für die Mitarbeitenden kostenlos.
- 43.4 Die an die Hinterbliebenen zu leistende Kapitalauszahlung im Sinne von Ziffer 43.1 lit. a. tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

44. Pensionskasse

- 44.1 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.
- 44.2 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.

Betriebsvereinbarungen

45. Zweck und Anforderungen

- 45.1 Um differenzierte und flexible Lösungen zu schaffen, können auf Unternehmensebene Betriebsvereinbarungen getroffen werden.
- 45.2 Eine Betriebsvereinbarung kann über alle Gegenstände und in dem Rahmen getroffen werden, die das Gesetz, der L-GAV Migros oder auf Antrag einer Vertragspartei die Paritätische Kommission der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens zur gemeinsamen Regelung überträgt.
- 45.3 Die Betriebsvereinbarung ist schriftlich festzuhalten, von der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens zu unterzeichnen und die Paritätische Kommission des L-GAV Migros darüber zu orientieren. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend.

- 45.4 Wenn die Parteien der Betriebsvereinbarung 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 der Betriebsvereinbarung den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist verbindlich und endgültig. Für Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes ist Ziffer 55 massgebend.

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

46. 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.

47. 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.

48. Sozialplan

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

Müssen innert 30 Tagen voraussichtlich mindestens 30 Kündigungen gegenüber dem L-GAV Migros unterstellten Mitarbeitenden ausgesprochen werden, erfolgt die Verhandlung eines Sozialplanes zwischen der Personalkommission und den am L-GAV Migros beteiligten und jeweils zuständigen Arbeitnehmendenverbänden 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 Staffelung 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

49. Bestellung und Zusammensetzung

- 49.1 Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.
- 49.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertretenden der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände und die Landeskommission der Migros-Gruppe bestellen dazu je bis zu zwei Vertretende. Die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden haben gleich viele Stimmen, das heisst je drei Stimmen.
- 49.3 Den Vorsitz führt die Präsidentin / der Präsident der Generaldirektion MGB oder ein von ihr / ihm bezeichnetes Mitglied der Generaldirektion MGB. Der stellvertretende Vorsitz wird durch eine Vertretung der Arbeitnehmendenseite wahrgenommen.
- 49.4 Die Paritätische Kommission nimmt die ihr übertragenen Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

50. Aufgaben und Kompetenzen

- 50.1 Die Paritätische Kommission sorgt für die Einhaltung und Durchführung des L-GAV Migros.
- 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 Vertragsparteien auf die Unternehmen bzw. Mitglieder einwirken.
- 50.2 Die Vertragsparteien können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung des L-GAV Migros sowie der darauf beruhenden Vereinbarungen der Paritätischen Kommission unterbreiten.
- 50.3 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Streitigkeiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindestlohnes nach der Ziffer 32 des L-GAV Migros 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.

- 50.4 Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder Gerichtsurteile eine Änderung des L-GAV Migros, so beschliesst die Paritätische Kommission verbindlich für die Vertragsparteien sowie für die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden die entsprechenden Anpassungen. Diese Anpassungen sind innert nützlicher Frist in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Personalkommissionen und Landeskommission der Migros-Gruppe

51. Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern

- 51.1 Die Sozial- und Vertragspartnerschaft ist als pluralistische, mehrstufige Sozialpartnerschaft mit gleichwertigen Sozialpartnern ausgestaltet. Sie wird auf überbetrieblicher Ebene durch die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände, auf zwischenbetrieblicher Ebene durch die Landeskommission der Migros-Gruppe und auf betrieblicher Ebene durch die Personalkommissionen wahrgenommen.
- 51.2 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.
- 51.3 Die Landeskommission der Migros-Gruppe oder die Personalkommissionen der Unternehmen und Betriebe können zu diesem Zweck Vertretende der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

52. Personalkommissionen der Unternehmen

- 52.1 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.
- 52.2 Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen und ihre Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 2 des L-GAV Migros. Die Mitwirkungsordnung bildet Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen der Landeskommission der Migros-Gruppe und den 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.
- 52.3 Im Rahmen der Mitwirkungsordnung sind die Unternehmen in der Regelung der Rechte und Pflichten der Personalkommissionen in ihren Reglementen frei. Die Reglemente werden zwischen der Geschäftsleitung der Unternehmen und der Personalkommission vereinbart. Die entsprechenden Reglemente sind zu befristen. Die Reglemente stehen den Arbeitnehmendenverbänden zur Verfügung.

53. Landeskommision der Migros-Gruppe

- 53.1 Die Landeskommision der Migros-Gruppe ist die Dachorganisation der Personalkommisionen aller Unternehmen der Migros-Gruppe und der von diesen vertretenen Mitarbeitenden. In Bezug auf Fragen zum L-GAV Migros vertritt die Landeskommision jedoch nur die dem L-GAV Migros unterstellten Unternehmen. Sie ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral.
- 53.2 Die Landeskommision der Migros-Gruppe vertritt gegenüber der Präsidentin / dem Präsidenten der Generaldirektion MGB und den Unternehmen die gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Interessen und Anliegen der Personalkommisionen und der durch diese vertretenen Mitarbeitenden der Unternehmen.
- 53.3 Der Landeskommision der Migros-Gruppe 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 Personalkommisionen und als zwischenbetrieblicher Sozialpartner der Unternehmen nimmt sie die ihr übertragene Stellung selbstständig wahr.
- 53.4 Stellung, Rechte und Pflichten sowie Organisation der Landeskommision der Migros-Gruppe werden in einem besonderen Statut geregelt.

Friedenspflicht

54. Umfang der Friedenspflicht

- 54.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden in den Unternehmen zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche im L-GAV Migros geregelt sind, sondern unbeschränkt.
- 54.2 Die einzelnen Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht gemäss Ziffer 54.1 gebunden. Der MGB verpflichtet sich, nötigenfalls auf die Unternehmen einzuwirken; diese Einwirkungspflicht besteht auch für die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände gegenüber ihren Mitgliedern.
- 54.3 Die Vertragsparteien 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.

55. Schiedsgerichtsbarkeit

- 55.1 Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung des L-GAV Migros wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der Vertragsparteien angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 55.2 Das Schiedsgericht besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die vom MGB einerseits sowie den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden und der Landeskommision der Migros-Gruppe andererseits 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 bezeichnete Juristin.

- 55.3 Der oder die Vorsitzende wird von den Vertragsparteien 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.
- 55.4 Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- 55.5 Für das Verfahren gelten die einschlägigen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008.

Schlussbestimmungen

56. Anpassung der Reglemente

Für die Anpassung der Reglemente an den L-GAV Migros gilt eine Übergangsfrist von 12 Monaten.

57. Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

58. Geltungsdauer

- 58.1 Der L-GAV Migros tritt am 1. Januar 2027 in Kraft. Er ersetzt den L-GAV 2023 – 2026 und gilt 5 Jahre. Ziffer 58.2 ist vorbehalten.

- 58.2 Jede Vertragspartei sowie jedes angeschlossene Unternehmen können den L-GAV Migros unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres für sich kündigen, frühestens jedoch auf den 31. Dezember 2028.

Die Kündigung von einzelnen oder mehreren vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände oder Unternehmen führt nicht zur Beendigung des L-GAV Migros, dieser bleibt für die verbleibenden Vertragsparteien und Unternehmen bestehen.

- 58.3 Wird der L-GAV Migros durch die Arbeitnehmendenverbände und die Landeskommssion der Migros-Gruppe gemeinsam oder durch die Arbeitgebendenseite (vertreten durch MGB) nicht 6 Monate vor Ablauf gekündigt, verlängert sich seine Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

Besteht bei der Kündigung des L-GAV Migros die Absicht, den L-GAV in angepasster Form weiterzuführen, ergänzen die Vertragsparteien ihre Kündigung mit Anpassungsvorschlägen.

Eine Kündigung oder ein Antrag auf Anpassung des L-GAV Migros ohne Kündigungsabsicht sind jeweils an die Paritätische Kommission zu richten.

59. Massgebender Wortlaut

Der L-GAV Migros in der deutschen, französischen und italienischen Fassung ist grundsätzlich gleichwertig. Im Zweifel ist die deutsche Fassung massgebend.

Verzeichnis der Unternehmen, auf welche der L-GAV Migros Anwendung findet (Ziffer 2.2)

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmenshauptsitzes angegeben.

MIGROS

Migros-Genossenschafts-Bund
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zurich

Industrieunternehmen



Aproz Sources Minérales SA
Route de Riddles 327
1994 Aproz VS



Lüchinger + Schmid AG
Steinackerstrasse 35
8302 Kloten



Delica AG
Bresteneggstrasse 4
5033 Buchs AG



Micarna SA
Route de l'Industrie 25
Case postale 136
1784 Courtepin



Elsa Group SA
Rte de Payerne 2-4
1470 Estavayer-le-Lac



Migros Industrie AG
c/o Migros-Genossenschafts-Bund
Limmatstrasse 152
8005 Zürich



Fresh Food & Beverage Group AG
Erlenwiesstrasse 9
8604 Volketswil ZH



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



Migrolino AG
Wynenfeldstrasse 3
Postfach
5034 Suhr



Migros- Pensionskasse
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Migros Logistique Romande SA
Chemin du Dévent
1024 Ecublens



Ausgleichskasse der Migros-Betriebe
Wiesenstrasse 15
8952 Schlieren



Migros Bank AG
Seidengasse 12
8001 Zürich



Migros Verteilbetrieb AG
Neustrasse 49
4623 Neuendorf



Miduca AG
Vulkanplatz 8
8048 Zürich-Altstetten



Ferrovia Monte Generoso SA
Via Lüera 1
6825 Capolago
(ohne Gastronomie-Personal)



Migros Marketing Romand SA
Chemin du Dévent
1024 Ecublens



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



Gottlieb Duttweiler Institut
(Stiftung im Grüene)
Langhaldenstrasse 21
8803 Rüschlikon



primetrust AG
Wynenfeld
5034 Suhr



Migros Supermarkt AG
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich



Migrol AG
Soodstrasse 52
8134 Adliswil

MIGROS

Genossenschaft Migros Aare

Industriestrasse 20
3321 Schönbühl

Genossenschaft Migros Basel

Ruchfeldstrasse 15
4142 Münchenstein

Société coopérative Migros Genève

Rue Alexandre-Gavard 35
1227 Carouge

Genossenschaft Migros Luzern

Geschäftssitz Dierikon
Industriestrasse 2
6031 Ebikon

Société coopérative Migros Neuchâtel-Fribourg

Route des Perveüils 2
2074 Marin

Genossenschaft Migros Ostschweiz

Industriestrasse 47
9201 Gossau

Società Cooperativa Migros Ticino

Via Serrai 1
6592 Sant'Antonino

Société coopérative Migros Valais

Rue des Finettes 45
1920 Martigny

Société coopérative Migros Vaud

Chemin du Dévent
1024 Ecublens

Genossenschaft Migros Zürich

Pfingstweidstrasse 101
8021 Zurich

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 L-GAV Migros 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 L-GAV Migros anwendbar (Ziffer 2 L-GAV).
2. Die Vertretungen der Mitarbeitenden nehmen die Interessen aller Mitarbeitenden mit Ausnahme der Mitglieder der Direktion und Geschäftsleitung wahr.

Art. 4 Rechte und Pflichten der Personalkommission

1. Die Rechte und Pflichten der Personalkommission 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 mindestens 3 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 wesentlichen Unternehmensbereiche respektive -standorte angemessen in der Personalkommission vertreten sind.

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 Arbeitnehmenden 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 (vgl. Art. 8 Abs. 2) Beschwerde zu erheben.

Art. 8 Abs. 3 findet entsprechend Anwendung.

Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren

Art. 7 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

1. 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 und Geschäftsleitung.
2. 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.

Dies gilt auch bei Neugründungen, wobei das Arbeitsverhältnis unbefristet mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50% eingegangen worden sein muss.

Auf Ebene Reglement der Personalkommission kann eine Einschränkung der Wählbarkeit statuiert werden, z.B. indem eine Kandidatur von einer bestimmten Mindestanzahl von wahlberechtigten Mitarbeitenden mittels Unterschrift portiert werden muss.

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 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, welche von der Arbeitnehmendenseite (Personalkommission) bestimmt und von der Personalabteilung administrativ unterstützt wird. Die Mitglieder der Wahlkommission dürfen weder Kandidatin / Kandidat noch Mitglied der Personalkommission sein. Stille Wahl ist möglich, wenn nicht mehr Kandidatinnen / 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 der Präsidentin / dem Präsidenten der Wahlkommission einzureichen, die / der sie an letztere weiterleitet. Ihre Entscheidung kann innerhalb von 10 Tagen an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle weitergezogen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet endgültig.

Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche

Art. 9 Mitwirkungsrechte

1. Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Personalkommission über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
2. Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Personalkommission beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Personalkommission bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
3. Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalkommission als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission.
4. Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personalkommission zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

1. Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
Anstellungsbedingungen				
Landes-Gesamtarbeitsvertrag		x		
Betriebsvereinbarungen (z.B. Reglement der Personalkommission)			x	
Mitarbeitendenreglemente		x		
Vereinbarte Betriebsordnung			x	
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsystematik (Aufbau und Bestandteile der Lohngestaltung)	x			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			x	
Zulagen und Zuschläge	x			
Arbeitszeit				
Normalarbeitszeit (Ziffer 23.1 L-GAV)			x	
Flexible Arbeitsmodelle (Ziffer 23.2 L-GAV)		x		
Arbeitszeitorganisation				
Arbeitszeitsysteme und -modelle		x		
Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten		x		
Pausenregelung		x		
Ferienplanung		x		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			x	
Abendarbeit		x		
Nacht- und Sonntagsarbeit	x			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		x		
Zulässige Abweichung von Arbeitszeitvorschriften			x	
Beizug bei Betriebskontrollen und -besuchen	x			
Vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b ArGV1			x	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		x		
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		x		
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		

Mitwirkungsbereich	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
Schulung und Ausbildung				
Belegschaft		x		
Personalvertreterinnen und -vertreter			x	x*
Soziale Massnahmen				
Sozialeinrichtungen (Sozialberatung, Kantinen, Sport- und Freizeitanlagen, Kinderkrippen u.a.)		x		
Sozialleistungen (Unterstützungsleistungen, Darlehen, Hypotheken)	x			
Vorsorgeeinrichtung				
Wahl einer Vorsorgeeinrichtung			x	
Auflösung eines bestehenden Anschlussvertrags und Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung**			x	
Unternehmen				
Geschäftstätigkeit, Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigten, Zukunftsaussichten	x			
Betriebs(teil)übergang		x		
Betriebs(teil)schliessung		x		
Massenentlassung		x		
Sozialplan			x	
Kurzarbeit		x		
Personalkommission				
Konstituierung und Tätigkeit				x
Ressourcen (Zeit, Infrastruktur, Räumlichkeiten)		x		
Finanzielle Mittel (Budget)				x

* Selbstverwaltung nach Massgabe von Ziffer 31.1 L-GAV für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission.

** Ausnahme: Betriebs(teil)übergang

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

Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission

Art. 11 Stellung der Mitglieder der Personalkommission

1. Die Mitglieder der Personalkommission 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 Personalkommission

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

Art. 13 Ausübung des Mandats

1. Die Mitglieder der Personalkommission können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidentin / der Präsident der Personalkommission ist in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung des Mandates erforderlich ist.
2. Der Umfang der Freistellung der Präsidentin / des 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 Personalkommission bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr die dazu notwendigen zeitlichen, sachlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Ein besonderes Augenmerk gilt der Befähigung der Personalkommission für die ihr übertragene Aufgabe. 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 Personalkommission müssen gewährleistet bleiben.
6. Über allfällige Mitteilungen an die Öffentlichkeit haben sich die Geschäftsleitung und die Personalkommission vorgängig zu verständigen und die vertragschliessenden Arbeitnehmendenverbände sowie die Landeskommision der Migros-Gruppe vorgängig zu informieren.

Art. 14 Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission

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 L-GAV Migros 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 55 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 Vertretungsbereichen |
| 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 Personalkommission |
| 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 L-GAV Migros verabschiedet. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziffer 58 L-GAV. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.



Landeskommision der Migros-Gruppe (LAKO)

Die Landeskommision der Migros-Gruppe ist die Dachorganisation aller Personalkommisionen der Unternehmen der Migros-Gruppe. Ihr kommt die Stellung eines zwischenbetrieblichen Sozialpartners zu. Sie vertritt die gemeinsamen Interessen aller Personalkommisionen und setzt sich für übergreifende Anliegen ein, welche nicht durch einzelne Kommissionen geregelt werden können. Unter Anderem ist sie für die L-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 sozialpartnerschaftlichen Mitwirkung ein..

Landeskommision der
Migros-Gruppe
Limmatstrasse 152
Postfach 1766
8031 Zürich

Tel. +41 58 570 25 12
E-Mail lako@migros.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz

Der Kaufmännische Verband Schweiz ist das Kompetenzzentrum für Bildung und Beruf im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld sowie im Detailhandel. Schweizweit vertritt er rund 700 000 Arbeitnehmende aus den Branchen Banken und Versicherungen, Detailhandel, Gewerbe, Industrie, Holzbau, Luftverkehr sowie Personalverleih in knapp 40 regionalen und nationalen Gesamtarbeitsverträgen und setzt sich für die Stärkung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit ein. Mehr auf: kfmv.ch.

Kaufmännischer
Verband Schweiz

Reitergasse 9
Postfach
8021 Zürich

Tel. +41 44 283 45 66
E-Mail berufspolitik@kfmv.ch
Web www.kfmv.ch



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV)

Der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) ist der Berufsverband für alle Arbeitnehmenden der Fleisch- und Conveniencebranche. Als starker und verlässlicher Partner setzt er sich engagiert für die Interessen seiner Mitglieder ein und bietet umfassende Unterstützung im Arbeitsalltag. Ein besonderer Fokus liegt auf der Rechtsberatung, durch die Mitglieder kompetente Hilfe und Absicherung in arbeitsrechtlichen Fragen erhalten. Zudem fördert der Verband aktiv die Weiterbildung seiner Mitglieder und stärkt damit ihre berufliche Entwicklung. Ein engagiertes Team steht dabei jederzeit unterstützend zur Seite und festigt die Position der Arbeitnehmenden nachhaltig.

Metzgereipersonal-Verband
der Schweiz
Berninastrasse 25
8057 Zürich

Tel. +41 44 311 64 06
E-Mail mpv@mpv.ch
Web www.mpv.ch

