Dossier Mitarbeitende 2012

Die Migros ist die grösste Arbeitgeberin der Schweiz. Sie übernimmt dabei eine Vorbildfunktion und setzt sich mit Leidenschaft für ein motivierendes und leistungsorientiertes Arbeitsklima ein. Sie beschäftigt über 87’000 Mitarbeitende aus 146 Ländern in den Wirtschaftsbereichen Detailhandel, Handel, Industrie, Logistik, Finanzdienstleistung, Reisen, Gastronomie, Freizeit, Kultur und Beratung.

» www.migros.ch/m12

Personalwesen

Als grösste private Arbeitgeberin der Schweiz ist die Migros in vielerlei Hinsicht ein Spiegel der heutigen Gesellschaft. Politische, soziale, wirtschaftliche und demografische Entwicklungen und Herausforderungen werden in der Migros wirksam und von ihr aktiv und zukunftsgerichtet gestaltet.

Personalbestand und -bewegungen

Innerhalb der Migros-Gruppe kommt dem Genossenschaftlichen Detailhandel, in dem 2012 knapp 65% der Mitarbeitenden tätig waren, eine identitätsprägende Stellung zu. Die Migros-Gruppe als Ganzes bietet eine aussergewöhnliche Vielfalt an Aufgaben in unterschiedlichen Funktionen und Berufen an. Darin liegt nicht nur eine unternehmens- und personalpolitische Stärke, sondern auch eine ständige Herausforderung.

2012 konnte die Migros-Gruppe den Personalbestand um 1.2% auf 87'461 Mitarbeitende bzw. 64'002 Vollzeitstellen erhöhen; dies u.a. dank der erstmaligen Konsolidierung der Cash & Carry Angehrn AG sowie dem Ausbau in einzelnen Unternehmen der Migros-Gruppe. Nur punktuell sind rückläufige Personalzahlen in anderen Unternehmen zu verzeichnen. Im Ausland ist insbesondere die Gries Deco Company GmbH gewachsen.

Im Mehrjahresvergleich ergibt sich für die Periode 2006 bis 2012 trotz teilweise unerfreulichem konjunkturellem Umfeld ein konsolidiertes Beschäftigungswachstum von annähernd 10%.

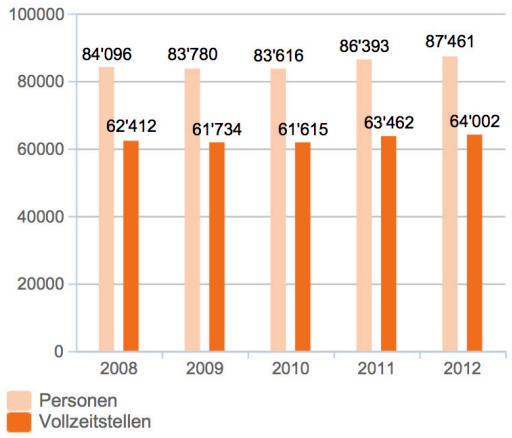
In der Gliederung der Migros-Gruppe in fünf Strategische Geschäftsfelder – Genossenschaftlicher Detailhandel, Handel, Industrie & Grosshandel, Finanzdienstleistungen und Reisen, denen wiederum eine oder mehrere Geschäftseinheiten zugeordnet sind – spiegelt sich die Vielfalt an Wirtschaftszweigen, Branchen und Märkten, in denen die Mitarbeitenden in ganz unterschiedlichen Funktionen und Berufen tätig sind. Hinzu kommen weitere Unternehmen: neben zahlreichen Stiftungen vor allem die Shared Services mit den nationalen Logistik-Dienstleistungszentren Migros Verteilzentrum Suhr AG (für Lebensmittel) und Migros Verteilbetriebe Neuendorf AG (für Non-Food, Textil und Tiefkühlprodukte).

Innerhalb der Migros-Gruppe kommt dem Genossenschaftlichen Detailhandel, der 2012 knapp 65% der Mitarbeitenden beschäftigte, unverändert eine grosse und identitätsprägende Rolle zu. Von den insgesamt rund 320'000 Beschäftigen im Schweizer Detailhandel sind annähernd 20% Mitarbeitende im Detailhandel der Migros. Auch die anderen Geschäftsbereiche verfügen, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, über eine erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung. So beschäftigt die Migros-Industrie rund 30% der Arbeitnehmenden in der Schweizer Nahrungsmittelindustrie. Und im Strategischen Geschäftsfeld Reisen sind rund 10% aller Mitarbeitenden der Schweizer Reisebranche tätig.

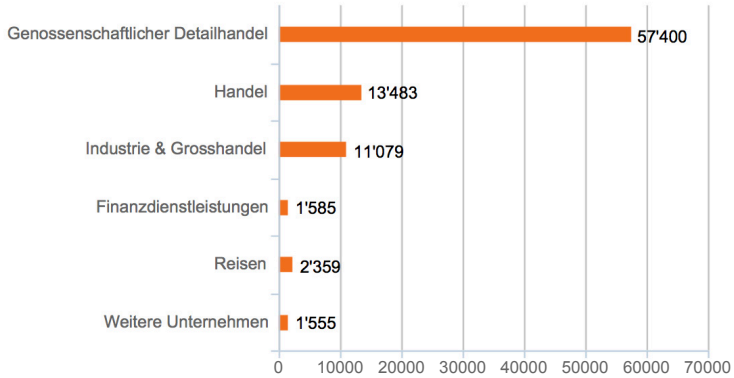
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Personalbestand und -bewegungen

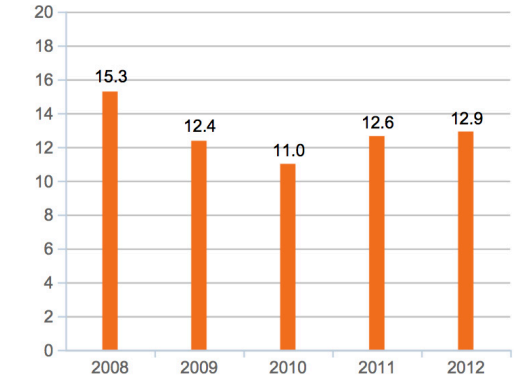
Personalbestand Migros-Gruppe



Personalbestand nach Strategischen Geschäftsfeldern

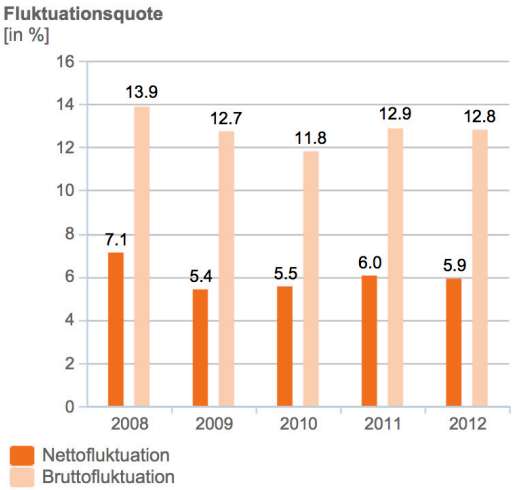


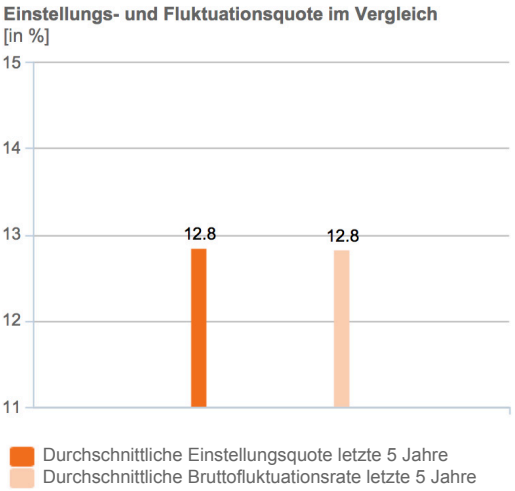
Einstellungsquote
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme Personalbestand und -bewegungen





MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Personalstruktur

Die Migros-Mitarbeitenden: Mehrheitlich weiblich, mit hoher Beschäftigungstreue und gelebter Diversität.

Geschlechterstruktur

Die Migros ist weiblich. 2012 waren in der Migros-Gruppe 54'130 Frauen und 33'331 Männer beschäftigt, der Frauenanteil betrug damit rund 62%. Im Durchschnitt der Schweizer Wirtschaft liegt er bedeutend tiefer bei rund 45%. Die Migros engagiert sich für eine zukunftsgerichtete Personalpolitik. Sie ist sich bewusst, dass für die Bewältigung der anstehenden wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen eine Schlüsselrolle spielt.

Beschäftigungsstruktur

Zugunsten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt die Migros in der Beschäftigung Akzente auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Voll- und Teilzeitbeschäftigung gehen Hand in Hand.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht
Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten hat 2012 leicht zugenommen, er liegt bei rund 44%. Dennoch bleibt Teilzeitarbeit ein wichtiger Faktor für die Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Teilzeitbeschäftigungsquote
Auch in der Migros wird Teilzeitbeschäftigung überwiegend von weiblichen Mitarbeitenden gewählt. Während in der Schweiz rund 13% aller erwerbstätigen Männer einer Teilzeitarbeit nachgehen, betrug in der Migros im Jahr 2012 die Teilzeitbeschäftigungsquote von Männern über alle Altersgruppen hinweg 21.5%. Sie ist damit bedeutend höher als im übrigen Schweizer Arbeitsmarkt.

Altersstruktur

Die Zusammenarbeit zwischen den Generationen ist in der Migros ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Altersstruktur der Mitarbeitenden unterstreicht die Wirksamkeit der familienpolitischen Massnahmen des Unternehmens und die Bedeutung eines altersgerechten Personalmanagements.

Verteilung nach Altersgruppen und Geschlecht
Die Entwicklung bis Ende 2012 zeigt, dass in der Migros eine ausgewogene Altersstruktur besteht: Das durchschnittliche Lebensalter der Mitarbeitenden beträgt 39.2 Jahre.

Anteil pro Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben der Migros treu: Rund 58% der Männer und 55% der Frauen arbeiten seit mehr als fünf Jahren in der Migros.

Anteil innerhalb der Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
Die Migros beschäftigt über 30'000 Frauen mit Kindern. Der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil in der Belegschaft sowohl pro Dienstaltersgruppe (Referenzbasis: Gesamtheit der Frauen) als auch innerhalb der Dienstaltersgruppen (Referenzbasis: Gesamtheit aller Mitarbeitenden) illustriert, dass in der Migros Frauen ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen müssen, um Kinder grosszuziehen. Frauen, die in der Migros arbeiten, besitzen daher oft nicht weniger, sondern mehr Berufserfahrung. Diese Faktoren führen nicht zuletzt zu mehr Gleichstellung im Erwerbsleben und verhindern erwerbsbiografische Lohndifferenzen.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Nationalitäten und Nationen

Die Migros ist ein Schweizer Unternehmen, das gilt auch in Bezug auf die kulturelle Diversität. Ein typisch schweizerischer Erfolgsfaktor ist die erfolgreich gelebte Integration einer Vielfalt von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

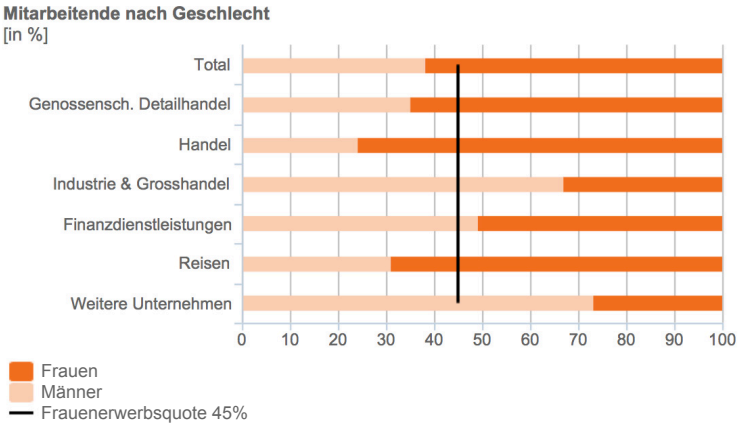
Anteil ausländische Mitarbeitende

2012 beschäftigte die Migros 72.6% Schweizer und 27.4% ausländische Staatsangehörige. Die Verteilung der Staatsangehörigkeiten bleibt seit Jahren praktisch stabil. Mehr als ein Drittel der ausländischen Mitarbeitenden sind in der Schweiz geboren und gehören der zweiten oder dritten Generation an. Im vergangenen Jahr waren Menschen aus 146 Nationen in der Migros tätig. Diese «diversity» erachtet die Migros als Chance und pflegt deshalb die Vielfalt an Kulturen bewusst durch ein tolerantes und diskriminierungsfreies Betriebsklima.

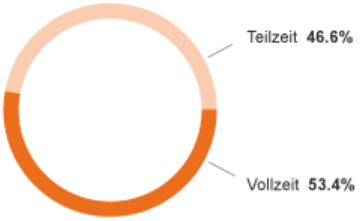
Mitarbeitende Schweiz und Ausland

Die Migros ist ein Schweizer Unternehmen. Sie versteht sich als Teil der Schweizer Gesellschaft und setzt ihre Ressourcen für die Steigerung der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung des Landes ein. 7.6% aller Mitarbeitenden sind in einem Migros-Unternehmen im Ausland tätig.

Diagramme zur Personalstruktur



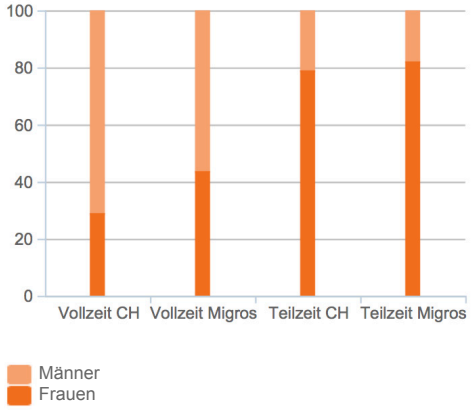
Beschäftigungsgrad



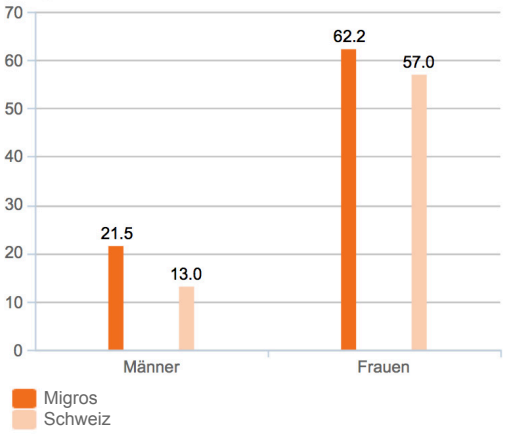
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zur Personalstruktur

Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Migros/Schweiz)
[in %]



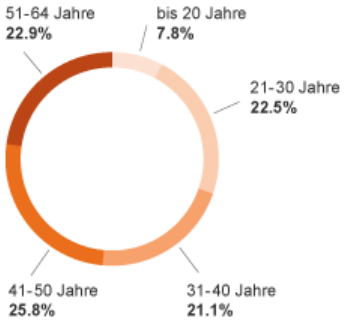
Teilzeitbeschäftigungsquote
[in %]



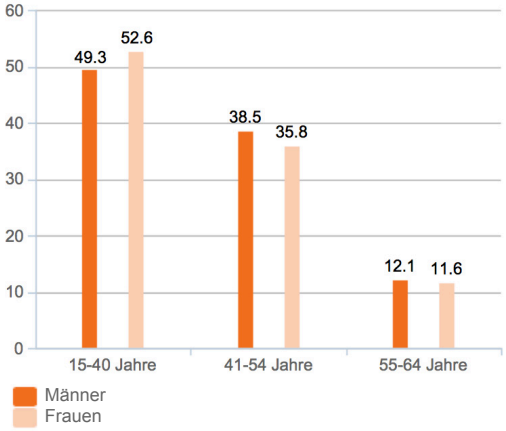
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zur Personalstruktur

Verteilung nach Altersgruppen



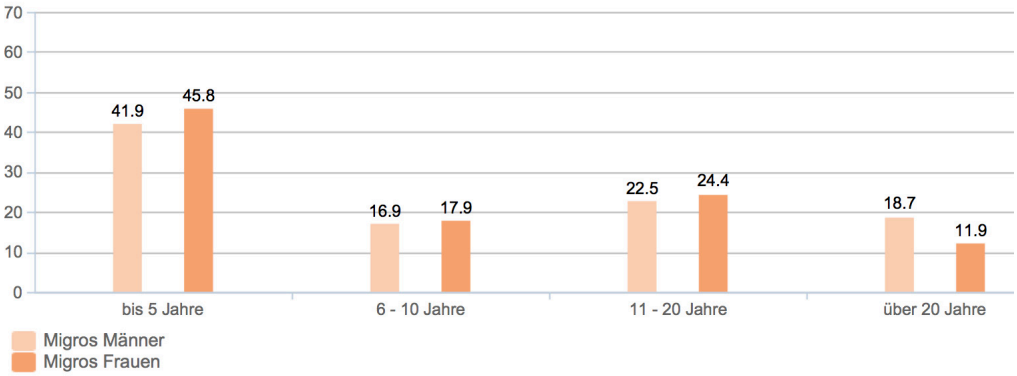
Verteilung nach Geschlecht
[in %]



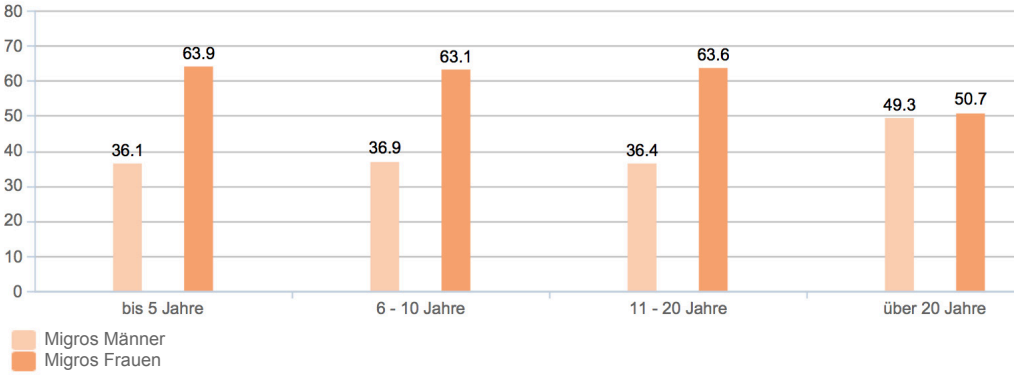
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zur Personalstruktur

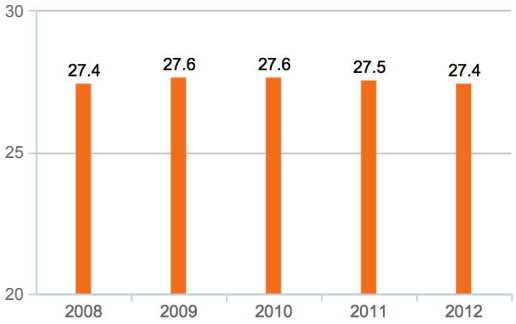
Anteil pro Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
[in %]



Anteil innerhalb Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
[in %]

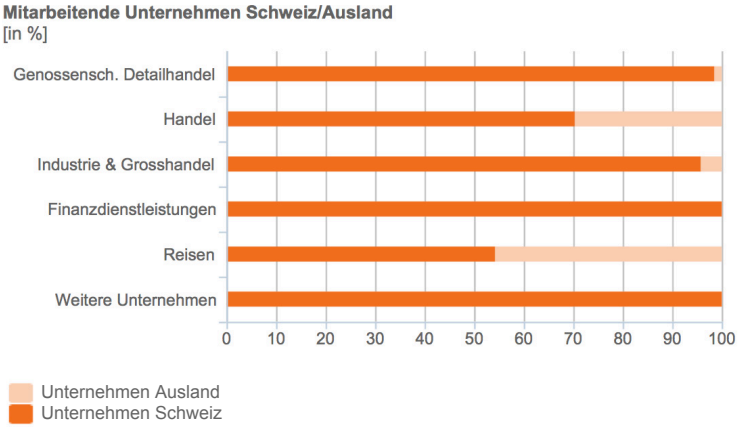


Anteil ausländischer Mitarbeitende
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramm zur Personalstruktur



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Personalaufwand und Wertschöpfung

Die Migros als Arbeitgeberin: Attraktive Anstellungsbedingungen, gerechter Lohn mit überdurchschnittlicher Lohnentwicklung und grosszügige Vorsorgeleistungen.

Personalkosten

Die Löhne der Migros-Mitarbeitenden sind von 2002 bis 2012 über die jährlichen Lohnanpassungen nominell um 20.4%, real um 13.3% gestiegen. Die Lohnsumme beträgt über CHF 3.9 Mrd., der Personalaufwand rund CHF 5 Mrd. 2012 hat die Migros über 74% ihrer gesamten Netto-Wertschöpfung zugunsten ihrer Mitarbeitenden aufgewendet.

Auf den 1. Januar 2012 stiegen die Reallöhne in der Migros um durchschnittlich 1.25%. Diese Lohnanpassung fügt sich in eine lohnpolitische Strategie, die nicht auf kurzfristige Effekte zielt, sondern auf eine langfristige Nachhaltigkeit der Lohnentwicklung. Davon profitieren die Mitarbeitenden: Während von 2002 bis 2012 die Löhne in der Schweizer Privatwirtschaft nominell um 14.8% und real um 7.5% gestiegen sind, hob die Migros die Nominallöhne um 20.4% und die Reallöhne um 13.3% an. Die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung wurde damit deutlich übertroffen.

Da die Mitarbeitenden einen wichtigen Anteil am Beitrag haben, den die Migros zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung in der Schweiz leistet, sind sie auch wesentlich am gesellschaftlichen Mehrwert der Wertschöpfung der Migros beteiligt. Im Jahr 2012 hat die Migros 74% ihrer Netto-Wertschöpfung zugunsten ihrer Mitarbeitenden aufgewendet.

Lohngleichheit

Auf der Basis eines gerechten und verständlich konzipierten Systems gilt in der gesamten Migros-Gruppe das Prinzip der funktions- und leistungsgerechten Entlöhnung.

Das Mitarbeiter-Führungs-Entwicklungs-Entlöhnungssystem (M-FEE) der Migros setzt den Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Funktionen, Leistungen und Erfahrungen» konsequent in die Praxis um. Das Instrument ist geschlechtsneutral konzipiert. Der Grundsatz steht damit nicht nur für die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, sondern hat in der Migros allgemeine Gültigkeit. Er gewährleistet bei Löhnen und Lohnanpassungen die Funktions-, Leistungs- und Verteilungsgerechtigkeit als Basis einer transparenten, verständlichen und gerechten Lohnpolitik..

Personalvorsorge

Die Migros-Pensionskasse (MPK) führt die berufliche Vorsorge für die Versicherten von 43 angeschlossenen Unternehmen der Migros-Gruppe im Leistungsprimat durch. Betreut werden rund 54’000 aktive Versicherte und 28’000 Rentenbezüger.

Die MPK erbringt überdurchschnittlich gute Vorsorgeleistungen: Das Leistungsziel beträgt 70.2% des versicherten Lohnes im Zeitpunkt des ordentlichen Rücktrittsalters von 64 Jahren für Mann und Frau. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt für über 25-jährige 17%, der Arbeitnehmerbeitrag 8.5%. Die Migros übernimmt mithin zwei Drittel der Beiträge zu ihren Lasten und liegt damit weit über dem Schweizer Durchschnitt.

Den Versicherten und den Arbeitgebern bietet die MPK diverse Wahlmöglichkeiten im Falle der Pensionierung (Zeitpunkt, Umfang und Kapitalbezugsmöglichkeiten), längeres Arbeiten bei ausgetrocknetem Arbeitsmarkt und auch attraktive Einkaufsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vorsorgeleistungen.

Dank einem sehr erfolgreichen Anlagejahr mit einer Gesamtperformance von 9.9% und einem Deckungsgrad von 115.8% befindet sich die MPK in einer guten finanziellen Situation.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Zusätzliche Leistungen

Die Migros bietet ihren Mitarbeitenden attraktive zusätzliche Leistungen, z.B. einen verlängerten Mutterschaftsurlaub, diverse Vergünstigungen oder die Partizipation am Unternehmenserfolg. Sie unterstreicht damit ihre Position als attraktive Arbeitgeberin im Schweizer Detailhandel.

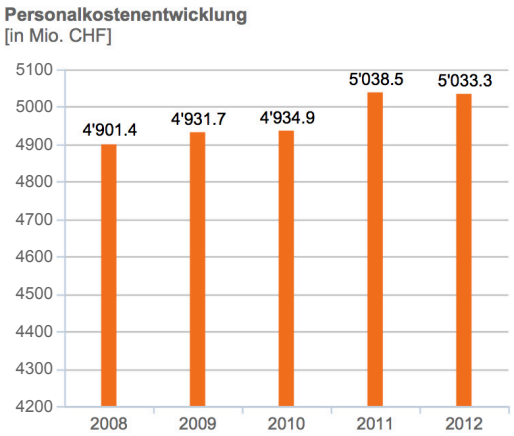
Das Unternehmen gewährt allen Müttern einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bei vollem Lohn und übertrifft damit die gesetzlichen Vorschriften. Auch Väter können während des ersten Lebensjahres ihrer Kinder bis zu vier Wochen Vaterschaftsurlaub beziehen. Davon werden zwei Wochen von der Migros bezahlt, für weitere zwei Wochen kann ein unbezahlter Urlaub beansprucht werden.

Beim Tod eines Familienangehörigen finanziert die Migros eine spezielle Todesfallversicherung, aus der den hinterbliebenen Familienangehörigen von Mitarbeitenden eine Kapitalauszahlung von bis zu drei Jahreslöhnen erbracht wird. Davon profitieren Konkubinatspaare ebenso wie auch gleichgeschlechtliche Paare.

Die Migros beteiligt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg. In den ersten vier Anstellungsjahren erhalten sie jährlich 1’000 Franken auf ihr M-Partizipationskonto gutgeschrieben, das zu Vorzugskonditionen verzinst wird. Diese Guthaben der Mitarbeitenden beliefen sich 2012 auf über 200 Millionen Franken.

Die Unternehmen der Migros-Gruppe gewähren ihren Mitarbeitenden zudem zahlreiche Rabatte und Vergünstigungen auf eine Vielzahl Produkte und Dienstleistungen und unterstreichen damit die Rolle der Migros als attraktive Arbeitgeberin.

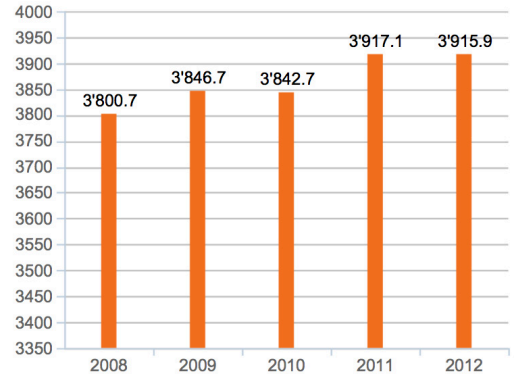
Diagramme zu Personalaufwand und Wertschöpfung



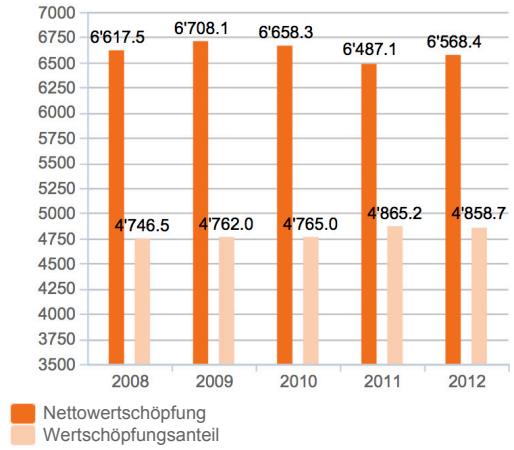
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Personalaufwand und Wertschöpfung

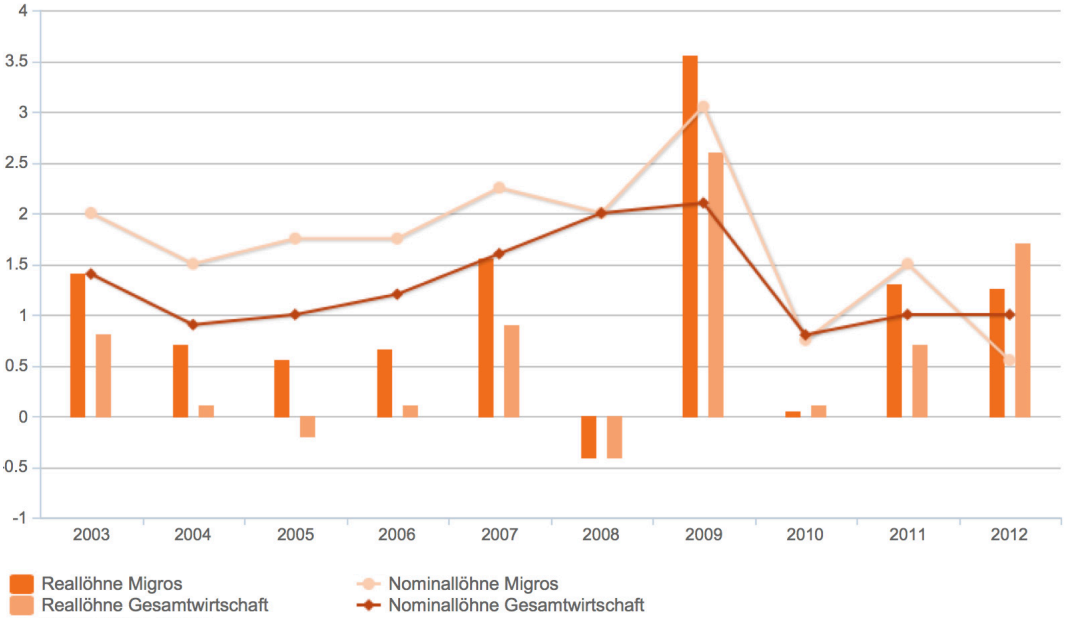
Lohnsummenentwicklung
[in Mio. CHF]



Wertschöpfungsanteil
[in Mio. CHF]



Lohnanpassungen
[in %]



Gesundheit und Arbeitssicherheit

«Gesunde Mitarbeitende, gesundes Unternehmen»: Dieser Ansatz verlangt eine umfassende, systematische Gesundheitspolitik, die über den gesetzlichen Rahmen und die Standards der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hinausgeht. Dazu gehören Aktivitäten zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit wie auch Massnahmen zur Vermeidung der Arbeitsunfähigkeit und zum erleichterten Wiedereinstieg.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

In den Migros-Unternehmen werden Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit und für den erleichterten Wiedereinstieg im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) systematisch gesteuert und optimiert.

Friendly Work Space®

Elf Unternehmen der Migros-Gruppe sind von der Gesundheitsförderung Schweiz bereits mit dem Qualitätssiegel Friendly Work Space® für vorbildliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ausgezeichnet worden. Das Label wird an Unternehmen verliehen, die sich nach den Kriterien für BGM umfassend und systematisch für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden einsetzen. Die elf Unternehmen repräsentieren die gesamte Wertschöpfungskette. Sechs stammen aus dem Geschäftsfeld Genossenschaftlicher Detailhandel (davon zwei aus der Romandie), zwei aus der Industrie und drei aus den übrigen Geschäftsfeldern.

2012 fanden in vier Unternehmen der Migros-Gruppe erste, erfolgreiche Re-Zertifizierungen statt. Diese belegen die Entwicklungen im BGM und unterstützen die weitere Verankerung im Unternehmen. Die Gesamtbilanz zeigt: Ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement hat überall und entlang der gesamten Wertschöpfungskette in der Migros-Gruppe seinen festen Platz. Es wird den Gegebenheiten entsprechend kontinuierlich weiterentwickelt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden setzt die Migros auf eine Betriebsgruppenlösung für die Migros-Unternehmen. Diese gewährleistet eine systematische und umfassende Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Stärken und Handlungspotenziale werden unternehmensübergreifend aufgedeckt und gemeinsame Lösungen erarbeitet. Die Unternehmen werden laufend über aktuelle Aspekte zu Sicherheit und Gesundheit informiert und erhalten gezielte, nutzenorientierte Unterstützung durch ausgewiesene Fachleute sowie themenspezifische Arbeits- und Kommunikationsmittel.

Prävention und Gesundheitsförderung

Zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit wird in den Unternehmen der Migros-Gruppe eine gezielte Prävention betrieben. Schwerpunkte über die ganze Gruppe hinweg waren im Jahr 2012 zahlreiche Aktivitäten zu Ergonomie und für die Stärkung der psychischen Gesundheit. Das Gesundheitspotenzial der Mitarbeitenden wurde durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie das Vermitteln von gesundheitsförderlichen Verhaltensmassnahmen gestärkt. So trafen sich im Sommer 2012 über 60 Fachpersonen der Migros-Gruppe an einer internen Tagung zum Thema «Psychische Gesundheit».

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Absenzen- und Case-Management

Ein wesentlicher Aspekt der sozialen Verantwortung eines Unternehmens liegt in der Unterstützung und Reintegration kranker oder verunfallter Mitarbeitender. Entscheidend ist, dass frühzeitig wertschätzende, begleitende Gespräche mit den Erkrankten stattfinden und Reintegrationsprozesse aktiv gefördert und unterstützt werden. Die Massnahmen werden rasch und in Abstimmung mit den konkreten Bedürfnissen der erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden getroffen. Dies geschieht durch die Zusammenarbeit aller massgebenden Stellen. Ziel ist es, alle notwendigen Ressourcen zu mobilisieren, die zur optimalen Unterstützung erkrankter oder verunfallter Mitarbeitender beitragen können.

Auf dieser Basis konnte die Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung (IV) dank einer zentralen IV-Stelle (Pilotprojekt 2010–2012 in der Romandie) weiter verbessert werden. Aufgrund dieses Erfolgs wurde 2012 beschlossen, die zentrale IV-Stelle in der Romandie dauerhaft einzurichten.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Arbeitszeiten, Absenzen und Unfälle

Gesundheit, Arbeitsplatzqualität, Arbeitszufriedenheit und Produktivität gehören zusammen: Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende erbringen die grösste Wertschöpfung. In der Migros gehen Arbeit und Gesundheit Hand in Hand, wobei dem systematischen und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine zentrale Bedeutung zukommt. Es ist als strategischer Faktor in die Managementsysteme der Migros integriert und Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Dies drückt sich in den Zahlen für 2012 aus: Der Anteil der geleisteten gegenüber den bezahlten Arbeitsstunden ging mit einem Wert von rund 81% nur minim zurück, die Gesundheitsquote lag mit 95.39% sogar über Vorjahreswert. Dies entspricht der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Die Absenzquote von 4.10% hat sich gegenüber dem Vorjahr (4.15%) leicht verbessert. Sie liegt ebenso wie die wöchentliche Absenzdauer pro Personaleinheit leicht über dem Schweizer Durchschnitt. Die Absenzquote aufgrund von Krankheit sank um 0.04% auf 3.38%. Die Nicht-Berufsunfall-Quote (NBU-Quote) blieb konstant bei 0.48%, während die Berufsunfall-Quote (BU-Quote inkl. Berufskrankheits-Quote; BK-Quote) gegenüber dem Vorjahr von 0.25% auf 0.24% gesenkt werden konnte. Die stabilen bzw. leicht verbesserten Absenzquoten zeigen, dass die Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in der Migros Wirkung entfalten.

Die Unfallzahlen der Jahre 2006–2011 lassen beim Fallrisiko für Betriebsunfälle in den Industriebetrieben einen Trend zu einem geringeren Risiko erkennen. Für die Genossenschaften und andere Unternehmen zeigen sich keine relevanten Änderungen. Allerdings ist der Trend für das Fallrisiko für Nichtbetriebsunfälle für alle Gruppenunternehmen leicht steigend. Das Fallrisiko entspricht der Anzahl Unfälle pro 1000 Personaleinheiten.

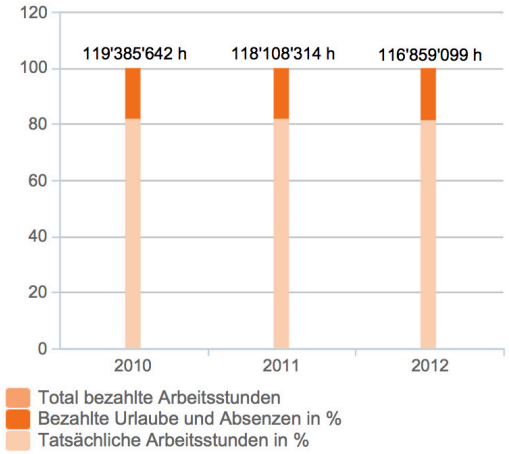
Aufgrund der Entwicklung 2012 und entsprechend dem Unternehmensleitbild unternimmt die Migros weiterhin eine Vielzahl von Aktivitäten, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden zu schaffen. Erkrankte Mitarbeitende werden begleitet und Wiedereingliederungen nach langer Abwesenheit sorgfältig gestaltet. Weitere Aktivitäten sensibilisieren die Mitarbeitenden für sicherheitsgerechtes Verhalten in der Freizeit, andere wirken direkt auf die Verhältnisse und das Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ein.

Eine Unterstützung bei der Wiedereingliederung wird auch IV-Rentnerinnen und -Rentnern geboten. 2012 beschäftigte die Migros rund 670 Mitarbeitende, die eine IV-Rente beziehen; dies entspricht 0.8% der gesamten M-Belegschaft in der Schweiz. Im Genossenschaftlichen Detailhandel liegt diese Quote bei rund 1%; es gilt jedoch die Einschränkung, dass dem Arbeitgeber nicht jeder Rentenbezug bekannt ist.

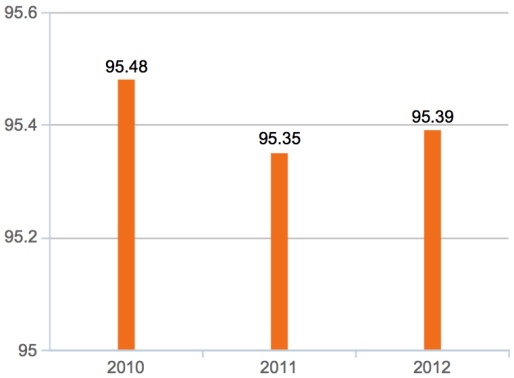
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Arbeitszeiten, Absenzen und Unfällen

Arbeitsstunden, Urlaube und Absenzen



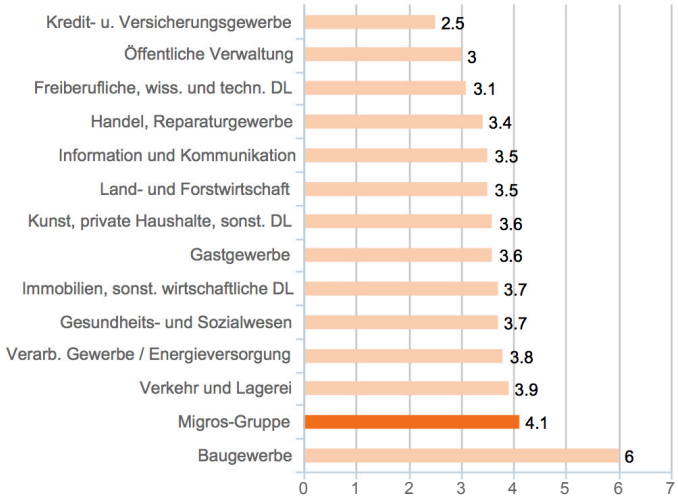
Gesundheitsquote
[in %]



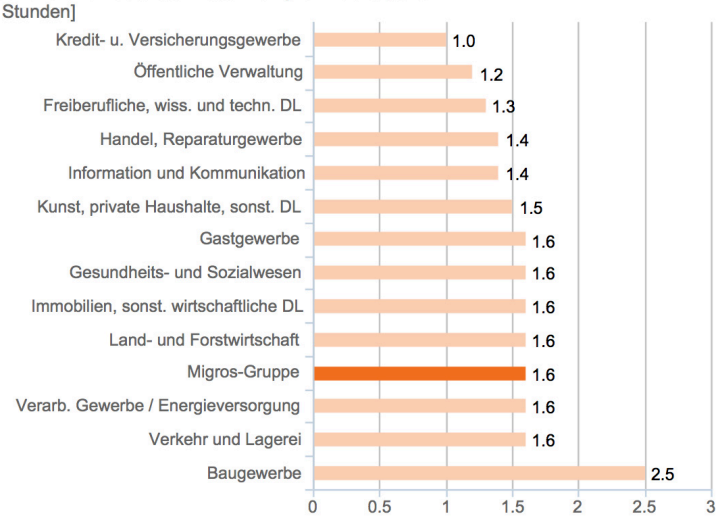
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Arbeitszeiten, Absenzen und Unfällen

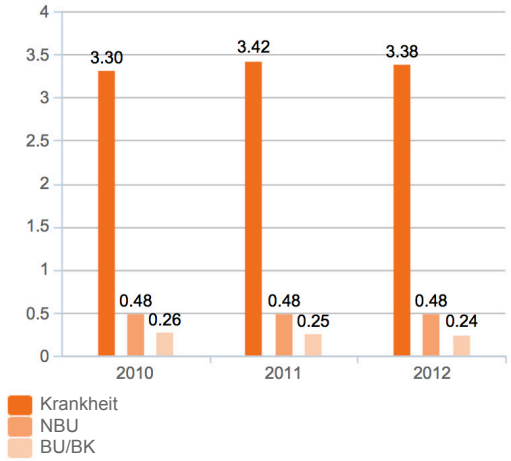
Absenzquote
[in %]



Wöchentliche Dauer der Absenzen pro Arbeitsstelle
[in Stunden]



Absenzquote Krankheit, Berufs- und Nichtberufsunfall
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Frau, Familie und Beruf

Die Stellung der Frauen im Arbeits- und Wirtschaftsleben spielt für den Wohlstand und den Fortschritt von Gesellschaft und Unternehmen eine entscheidende Rolle. Die Migros setzt sich mit ihrer zukunftsgerichteten Familienpolitik für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und unterstützt ihre Mitarbeitenden in vorbildlicher Weise.

Arbeit und Geschlecht

Die Migros beschäftigt Zehntausende Frauen und Mütter. Ohne die weibliche Erwerbstätigkeit wäre der Erfolg des Unternehmens kaum vorstellbar. Vollzeitbeschäftigung, langjähriger Verbleib im Unternehmen und hohe Berufserfahrung sind in der Migros keine männliche Domäne. Dies führt zu mehr und tatsächlicher Gleichstellung im Unternehmen.

Geschlechterstruktur

2012 waren in der Migros-Gruppe 54'130 Frauen und 33'331 Männer beschäftigt; der Frauenanteil betrug knapp 62%. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen liegt damit in der Migros-Gruppe weit über dem Durchschnitt der Schweizer Wirtschaft (rund 45%). In den drei Strategischen Geschäftsfeldern Genossenschaftlicher Detailhandel, Handel und Reisen, in denen 84% aller Mitarbeitenden der Migros-Gruppe tätig sind, ist der Frauenanteil sogar noch höher: Er beträgt zwischen 65% und 76%. Damit leistet die Migros einen wichtigen Beitrag an die Frauenerwerbstätigkeit in der Schweiz. Die dafür notwendige Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert die Migros mit einem breiten Spektrum an familienpolitischen Massnahmen und Leistungen.

Beschäftigungsstruktur

Beschäftigungsgrad

Das Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist in der Migros-Gruppe seit längerem stabil: 53% der Beschäftigten arbeiten Vollzeit, 47% arbeiten Teilzeit. Diese Entwicklung steht im Gegensatz zum Trend im Schweizer Arbeitsmarkt, der in den letzten zehn Jahren tendenziell durch einen Rückgang der Vollzeitstellen und die Zunahme von Teilzeitstellen bei Frauen und Männern geprägt war. Mit der im Vergleich überdurchschnittlich hohen Teilzeitbeschäftigungsrate unterstützt die Migros die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

Teilzeitarbeit ist in der Schweiz nach wie vor weitgehend Frauenarbeit: Rund 80% der Teilzeitstellen und 30% der Vollzeitstellen sind mit Frauen besetzt. In der Migros liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigung von Frauen bei 44%; dennoch ist Teilzeitarbeit auch in der Migros-Gruppe ein wichtiger Faktor für die Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Teilzeitbeschäftigungsquote

Nur jeder achte Mann in der Schweiz arbeitet Teilzeit (13%), dagegen gehen über die Hälfte aller Frauen einer Teilzeitarbeit nach (58%). In der Migros-Gruppe ist die Teilzeiterwerbsquote von Männern mit knapp 22% um mehr als die Hälfte höher als in der Schweizer Wirtschaft.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Altersstruktur

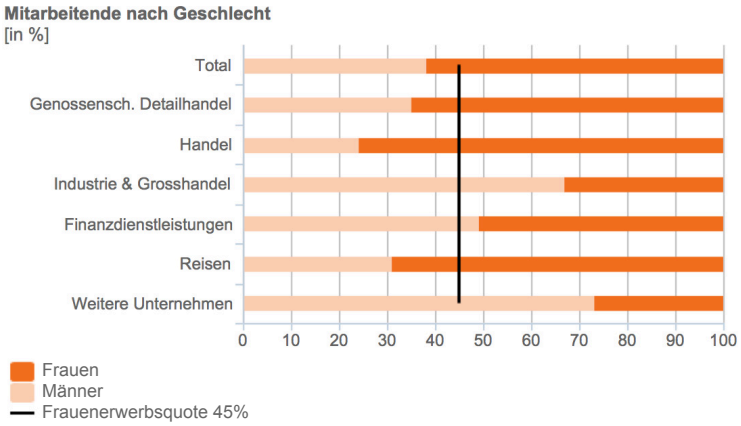
Verteilung nach Altersgruppen
Das Durchschnittsalter der Migros-Mitarbeitenden ist 2012 leicht auf 39.2 Jahre gesunken. Es verteilt sich relativ ausgewogen über alle berufstätigen Altersgruppen von den Lernenden bis ins Pensionierungsalter. Diese Altersstruktur fördert und unterstützt die intergenerative Zusammenarbeit, die ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist.

Verteilung nach Geschlecht
Der Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeitenden pro Altersgruppe ist praktisch identisch. Der Umstand, dass in der Altersgruppe von 15 bis 40 Jahren der Frauenanteil sogar leicht höher liegt, macht deutlich, dass Frauen bei einer gezielten Förderung die beiden Bereiche Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können.

Anteil pro Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben der Migros in der Regel treu. Rund 58% der Männer und 55% der Frauen arbeiten seit mehr als fünf Jahren in der Migros, wobei Männer mit einem Schnitt von 10.8 Jahren durchschnittlich etwas länger im Unternehmen verweilen als Frauen mit einem Schnitt von 9.2 Jahren. Mit diesen Werten liegt die Migros über dem Schweizer Durchschnitt, wo 54% der Mitarbeitenden seit fünf Jahren und länger im gleichen Unternehmen tätig sind.

Anteil innerhalb Dienstaltersgruppe nach Geschlecht
Bis zu 20 Dienstjahren bleibt sich der Anteil von 60% Frauen gegenüber knapp 40% Männern in etwa gleich. Dieses Verhältnis wiederspiegelt die Geschlechterverteilung innerhalb der Migros und belegt zudem, dass die Frauen ihre Erwerbstätigkeit grundsätzlich nicht unterbrechen müssen, um Kinder grosszuziehen.

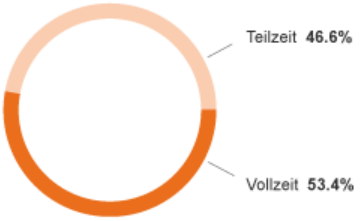
Diagramme zu Arbeit und Geschlecht



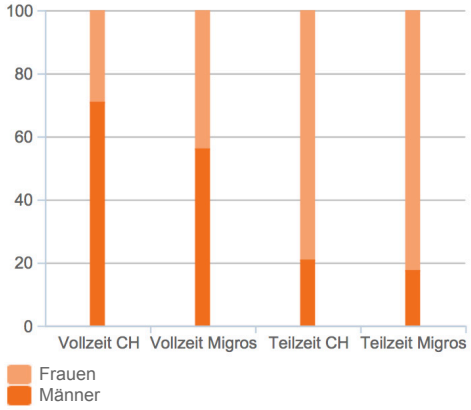
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Arbeit und Geschlecht

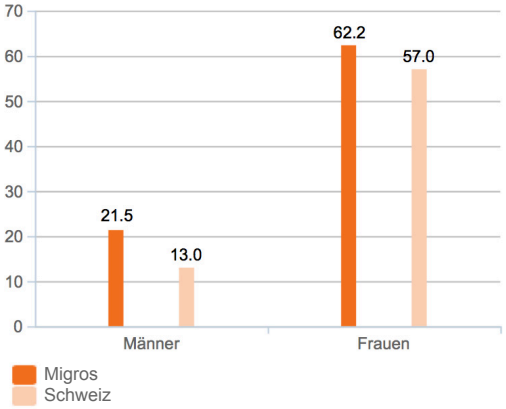
Beschäftigungsgrad



Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Migros/Schweiz)
[in %]



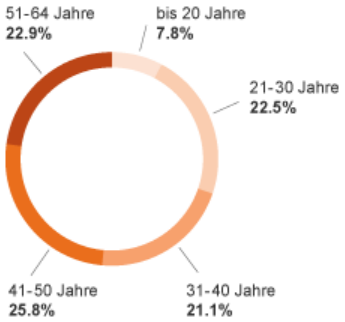
Teilzeitbeschäftigungsquote
[in %]



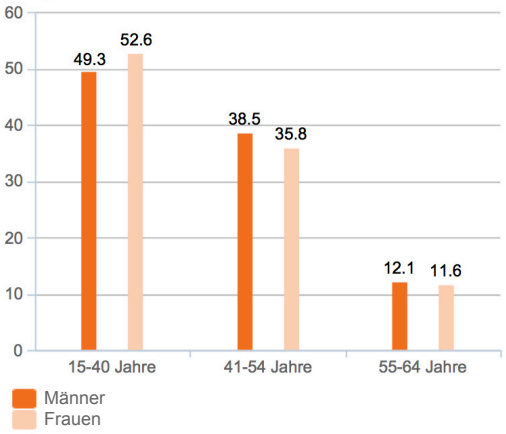
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Arbeit und Geschlecht

Verteilung nach Altersgruppen

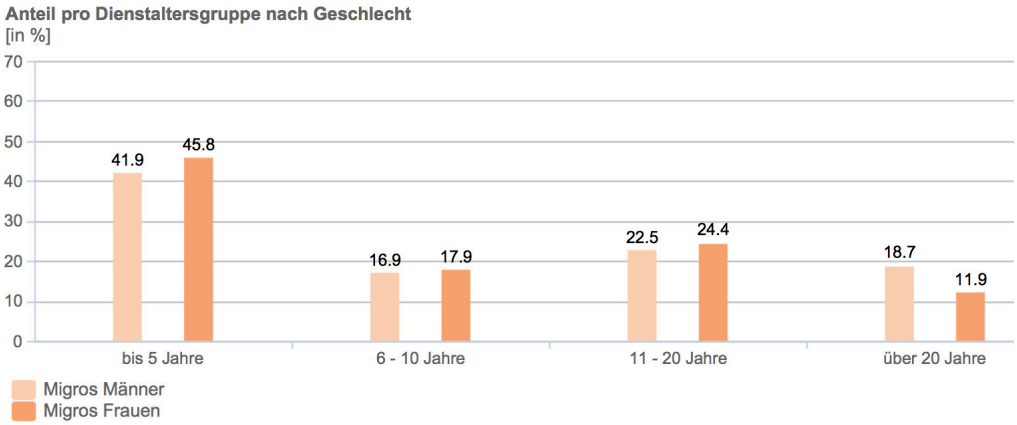


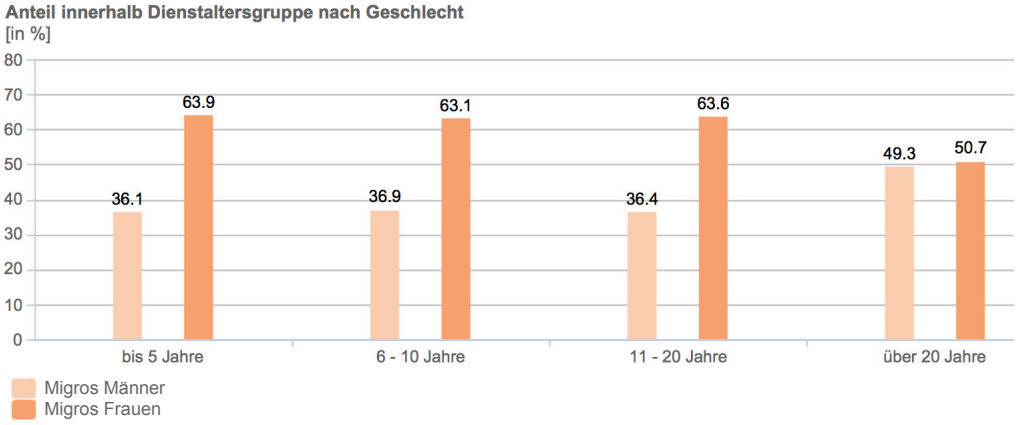
Verteilung nach Geschlecht
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Arbeit und Geschlecht





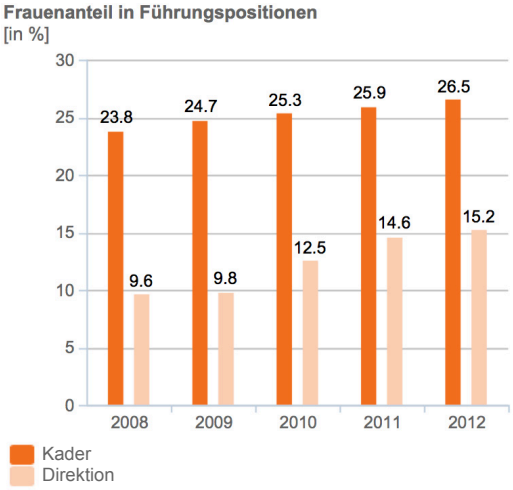
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Frauenanteil in Führungspositionen

Der Anteil der Frauen auf Direktionsstufe erhöhte sich 2012 um über 4% auf 15.2%, auf Kaderstufe stieg er auf 26.5%.

Der positive Trend der letzten Jahre innerhalb der Migros-Gruppe ist erfreulich und bestärkt das Engagement der Migros zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Diagramm zum Frauenanteil in Führungspositionen



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle erfordern Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und fördern. Die Migros setzt sich dafür ein, dass in der Schweizer Gesetzgebung auf die familiären und sozialen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen wird.

Seit 1. August 2010 ist eine Regelung im Arbeitsgesetz in Kraft, die neben der Wechselschicht auch ein Arbeitszeitsystem mit reiner Nachtarbeit und reiner Tagesarbeit ohne ständigen Wechsel zwischen den beiden zulässt. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass es vielen Mitarbeitenden – und insbesondere Frauen – aus familiären oder sozialen Gründen oft nicht möglich oder zumutbar ist, in einem Wechselschichtsystem zu arbeiten, in dem sie regelmässig auch Nachtarbeit verrichten müssen. Die Migros hat sich mit Nachdruck für diese Regelung eingesetzt, die die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Kindern ernst nimmt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Unterstützungsmöglichkeiten und Sozialberatung

Die Migros verfügt über ein breites Angebot an Dienstleistungen und Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedensten Lebenssituationen.

Die betriebliche Sozial- und Familienberatung der Migros leistet kostenlos eine vertrauliche Beratung und Unterstützung in beruflichen und persönlichen Fragen, z.B. in den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Privatleben, Finanzen oder Recht. Sie hilft dabei, Lösungswege zu entwickeln, begleitet deren Umsetzung, unterstützt mit Auskünften oder vermittelt bei Bedarf an weitere Migros-interne sowie externe Fachstellen und Fachpersonen.

Gerade bei Themen wie der Wiedereingliederung von Langzeitabwesenden oder psychischen Belastungen hat sich die Zusammenarbeit mit internen Schnittstellen zur umfassenden Unterstützung der Mitarbeitenden bewährt. Die Sozialberatungsstellen der Migros fördern aktiv den Austausch und die Vernetzung sowohl untereinander als auch interdisziplinär. Ein Beispiel dafür ist die im Sommer 2012 gemeinsam mit Fachpersonen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements lancierte nationale Kampagne «Psychische Gesundheit» der Migros-Gruppe.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Sozialpartnerschaft und GAV

Sozialpartnerschaft ist in der Migros eine Haltung, die sich auf die Repräsentativität und Professionalität von Hunderten gewählter Personalvertreterinnen und -vertreter abstützt. Sie engagieren sich in den Verwaltungsräten, den Personalkommissionen der Migros-Unternehmen und in der Landeskommission der Migros-Gruppe für die Anliegen des Personals.

Meilensteine

Der Landesgesamtarbeitsvertrag (L-GAV) der Migros hat seit Jahren eine Vorbild- und Schrittmacherfunktion für 29 Branchen und Märkte. Seit 1. Januar 2011 gelten der L-GAV 2011–2014 und der GAV Travel 2011–2014 , die hohe Standards für die Arbeitsbedingungen setzen. Auf den 1. Januar 2012 wurde zudem der GAV der Globus-Gruppe 2012–2015 eingeführt, mit dem die Rechte für die Mitarbeitenden ausgebaut wurden.

Der L-GAV der Migros setzt weiterhin Massstäbe
Der Migros-Landesgesamtarbeitsvertrag (L-GAV) steht seit 1983 für fortschrittliche, vorbildliche und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen und zählt heute zu den besten und grössten Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz. Er gilt in rund 40 Unternehmen, welche insgesamt gegen 70'000 Mitarbeitende beschäftigen. Seine Standards, Leistungen und Errungenschaften setzen landesweit Massstäbe in 29 Branchen und Märkten, den attraktiven Arbeitsbedingungen kommt vielfach eine Vorbild- und Schrittmacherfunktion zu. Damit dies so bleibt, wurde der Migros-L-GAV in den vergangenen Jahren ständig ausgebaut und an neue Bedürfnisse angepasst. So übertrifft zum Beispiel die Lohnentwicklung in der Migros seit Jahren jene der Gesamtwirtschaft. Die Bedingungen des L-GAV bleiben auf Jahre hinaus uneingeschränkt garantiert und sollen auch in Zukunft wegweisend sein.

GAV Travel für alle Hotelplan-Mitarbeitenden
Am 1. Januar 2011 trat mit dem GAV Travel der erste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizer Reisebranche in Kraft. Er wurde von Hotelplan Suisse, Hotelplan Management und Interhome mit dem Angestelltenverband Travel der Migros bis Ende 2014 abgeschlossen. Die Tochtergesellschaften BTA First Travel und Travelwindow wenden die GAV-Bedingungen gleichermassen an, womit die Unternehmen der Hotelplan-Gruppe in der Schweiz erstmalig einheitliche Arbeitsbedingungen haben. Eine umfassende Mitwirkungsordnung verschafft den Mitarbeitenden über die betrieblichen Personaldelegationen hinaus weitreichende Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Gesamtarbeitsvertrag von Globus, Herren Globus, Interio und Office World
Mit der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags auf den 1. Januar 2012 werden den Mitarbeitenden für weitere vier Jahre fortschrittliche Arbeitsbedingungen garantiert. Dieser Gesamtarbeitsvertrag setzt Akzente in Familienpolitik, Weiterbildung, betrieblichem Gesundheitsmanagement und Sozialpartnerschaft; neu werden auch der Schutz von Whistleblowern und die ausserschulische Jugendarbeit geregelt. Mit dem 2011 gegründeten Angestelltenverband ghio wurden die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden gestärkt und ausgebaut. Der Angestelltenverband ist Sozialpartner bei den Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag, insbesondere bezüglich der Lohnpolitik. Der GAV der Globus-Gruppe bleibt der einzige exklusive Gesamtarbeitsvertrag in der Warenhausbranche, im Bekleidungsfach- und im Bürobedarfshandel sowie in der Möbel- und Inneneinrichtungsbranche.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Partizipation

2012 bestanden 47 Personalkommissionen resp. -delegationen mit 359 Mitgliedern. 141 Frauen und 218 Männer erfüllten als demokratisch gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden eine Schlüsselrolle mit weitreichenden Mitwirkungsrechten auf Unternehmensebene.

Die Personalkommissionen sind demokratisch legitimiert und repräsentativ. Als betriebliche Sozialpartner der Unternehmen und Genossenschaften nehmen sie in allen Geschäftsfeldern an rund 1300 Betriebsstandorten die Interessen der Mitarbeitenden wahr. Über 5000 Mitarbeitende unterstützten 2012 ihre Kandidaturen; bei der Wahl wurden mehrere Zehntausend Stimmen abgegeben.

Die Personalkommissionen repräsentieren zudem die Kaderangehörigen unterhalb der Direktionsebene, die ihre Kompetenzen entsprechend einbringen können. Mit einem Anteil von 79.1% Mitarbeitenden, 3.6% Lernenden und 17.3% Kadern ist in der Migros eine ausgewogene, umfassende Repräsentanz in den Personalkommissionen gegeben

Diagramm zu Partizipation

Funktionale Stellung der Mitglieder der Personalkommissionen

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

GAV-Unterstellung

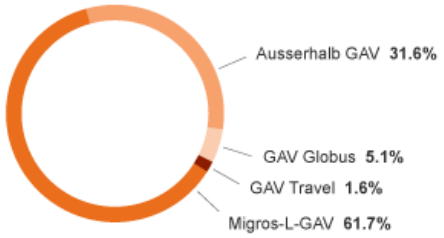
Die Anzahl der Mitarbeitenden, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, ist in der Migros fast doppelt so hoch wie in der gesamten Schweiz.

2012 waren rund 68% aller Mitarbeitenden der Migros-Gruppe in der Schweiz entweder dem Migros-Landes-Gesamtarbeitsvertrag, dem Gesamtarbeitsvertrag für die Magazine zum Globus AG, die Interio und die Office World AG oder dem Gesamtarbeitsvertrag Travel unterstellt. Dies ist der jüngste GAV in der Migros-Gruppe und seit 1. Januar 2011 in Kraft.

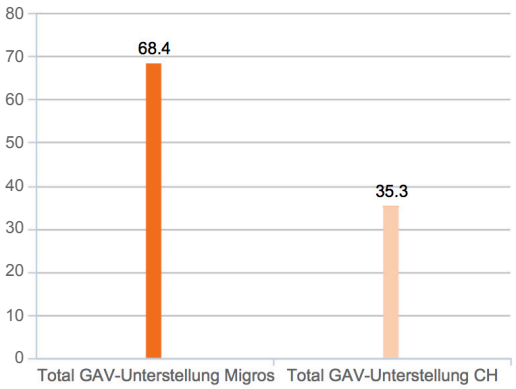
Die Anzahl der Beschäftigten, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, ist in der Migros markant höher als in den übrigen Schweizer Unternehmen. Dort verfügen nur rund 40% der Beschäftigten über einen GAV. Gesamtarbeitsverträge bzw. gesamtarbeitsvertragliche Unterstellungen sind in der Schweiz noch nicht die Regel.

Diagramme zur GAV-Unterstellung

GAV-Unterstellung in der Migros-Gruppe



GAV-Unterstellung im Vergleich Migros/Schweiz
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Berufsbildung und Personalentwicklung

Die Migros-Gruppe als grösste private Arbeitgeberin der Schweiz bekennt sich zum dualen Bildungssystem. Mit der Ausbildung von Lernenden investiert sie gezielt in die Jugend und bietet jungen Menschen eine Zukunftsperspektive. Ein ebenso wichtiger Pfeiler der Personal- und Führungsentwicklung der Migros sind die Themen berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen. 2012 investierte die Migros-Gruppe rund CHF 40 Mio. in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

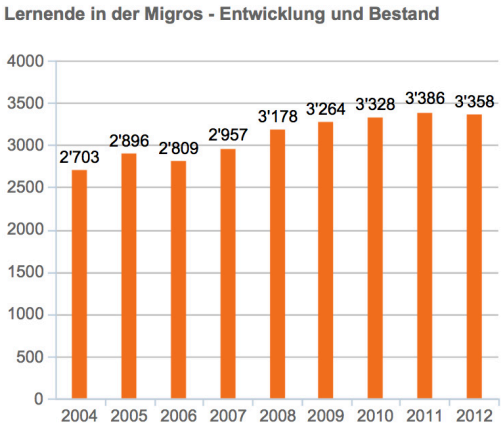
Lernende in der Migros

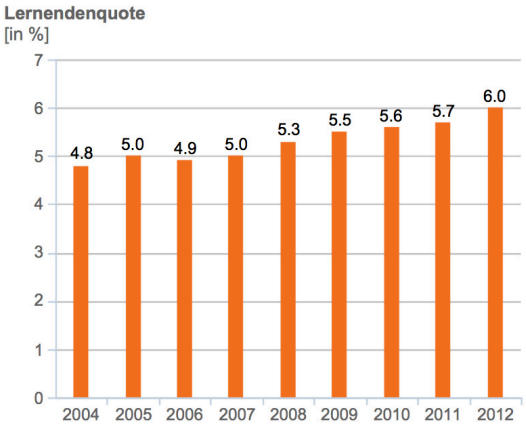
Lernende werden in der Migros professionell begleitet, ausgebildet und individuell gefördert. Optimale Rahmenbedingungen und eine umfassende, praxisnahe Ausbildung bereiten sie auf eine Zukunft als selbstständige und kompetente Berufsleute vor.

Dank der starken Positionierung der Migros als bedeutendste Bildungsanbieterin der Schweiz konnte 2012 trotz eines anspruchsvollen Lehrstellenmarkts das Versprechen von «Generation M» eingehalten werden: Die Zahl der Lernenden blieb konstant bei 3358 Personen.

Die Migros bietet jungen Berufsleuten mit über vierzig verschiedenen Berufen in 34 Unternehmen des Detailhandels, der Industrie, Logistik und der Dienstleistungsunternehmen eine enorme Vielfalt. Rund 83% der Grundbildungen werden mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, 5% mit einer eidgenössischen Berufsmatura und 12% mit einem eidgenössischen Berufsattest abgeschlossen. Seit vielen Jahren verzeichnet die Migros bei den Qualifikationsverfahren eine Erfolgsquote von über 97%. Die durchschnittliche Weiterbeschäftigungsquote in der Migros-Gruppe beträgt 62%.

Diagramme zu Lernenden in der Migros

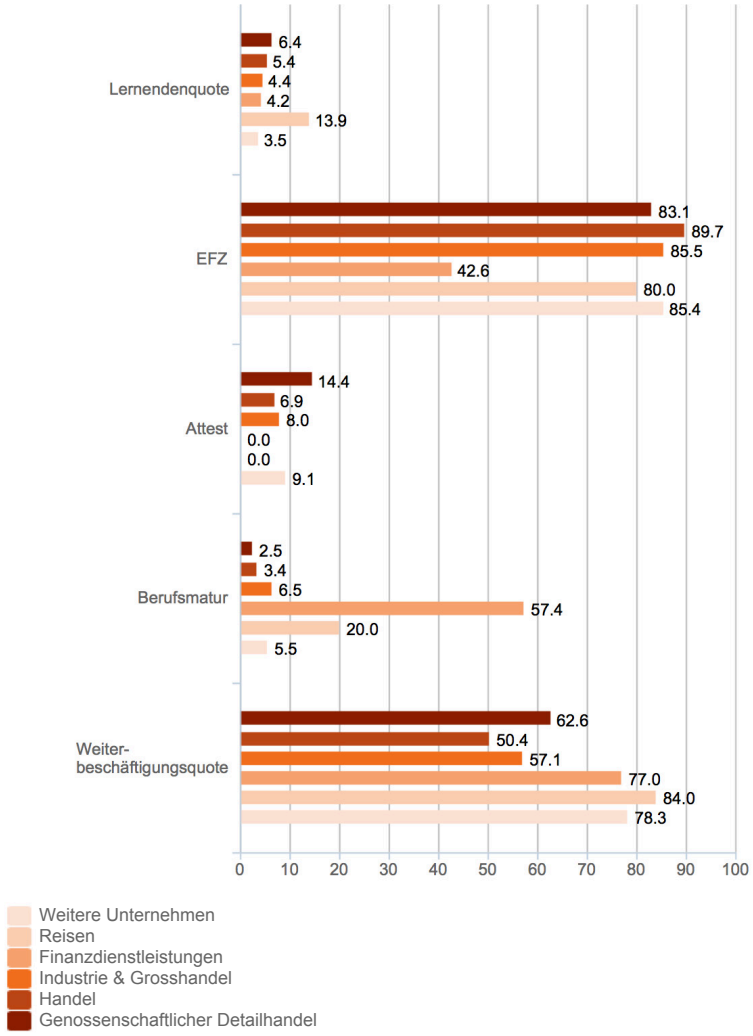




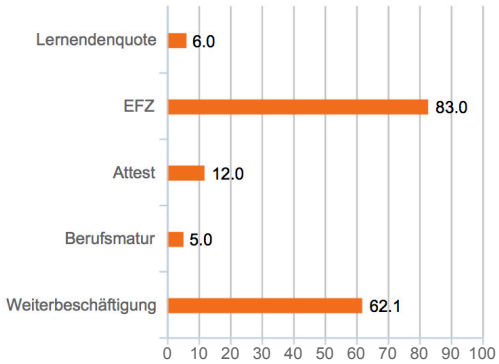
MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Diagramme zu Lernenden in der Migros

Berufsbildung nach Strategischen Geschäftsfeldern
[in %]



Berufsbildung Migros-Gruppe
[in %]



MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Berufsbildungsmarketing und Qualitätsmanagement

Die Berufsbildung der Migros-Gruppe spricht Jugendliche, die sich für eine Ausbildung interessieren, über die Plattform «New Talents» und vielfältige Aktivitäten in den sozialen Netzwerken an. Ein integriertes Qualitätsmanagement erhebt Optimierungschancen, um die Berufsbildung unternehmensspezifisch verbessern zu können.

Die Berufsbildung der Migros-Gruppe wirbt mit dem Label «New Talents – 3300 Lehrstellen mit Zukunft». Mit vielfältigen Aktivitäten ist sie an Bildungsmessen präsent und führt Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler sowie Eltern durch. Auf der Website www.migros.ch/berufsbildung sind Informationen zu den über vierzig verschiedenen Berufen und den 34 Unternehmen in der Migros-Gruppe zu finden; zudem ist eine Kontaktmöglichkeit gegeben. Als Ergänzung zeigen 14 Videos zu ausgewählten Bildungsberufen den Alltag der Lernenden in ihrem Arbeits- und Ausbildungsumfeld. Die Berufsbildung der Migros-Gruppe betreibt zudem eine Facebook-Fanseite (> facebook.com/migros.newtalents) mit Posts rund um die Berufsbildung.

Gemäss Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) sind Unternehmen, die Lernende ausbilden, dazu verpflichtet, das Qualitätsmanagement in die Berufsbildung zu integrieren. Die Migros-Gruppe evaluiert alle zwei Jahre die Qualität der Prozesse in der Berufsbildung. Damit stellt sie einerseits die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sowie der unternehmensintern definierten Kriterien sicher, andererseits werden dabei Optimierungspotenziale sichtbar gemacht.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Personal- und Führungsentwicklung

Die Migros unterstützt aktiv das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen, ihre Kompetenzen in fachlicher und sozialer Hinsicht kontinuierlich zu erweitern. Neben betrieblichen Lehr- und Lernchancen sowie beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten bietet die Migros ein differenziertes Aus- und Weiterbildungsangebot an.

Laufbahn-Förderung

Motivierte, kompetente Mitarbeitende sind die beste Visitenkarte eines Unternehmens und Grundlage für den Erfolg. Die Migros fördert daher die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden zielgerichtet und wirksam: Den Mitarbeitenden steht auf allen Stufen von der Grundausbildung bis zur Direktionsstufe ein laufbahnorientiertes Aus- und Weiterbildungsangebot offen. Dieses setzt sich zusammen aus unternehmensinternen und externen Entwicklungsmassnahmen, die von der Fachausbildung über die Vermittlung von Management-Methoden bis hin zur persönlichen Entwicklung als kompetente Führungsperson reichen.

Die berufliche Weiterbildung in der Migros erfolgt kompetenzorientiert und deckt den Entwicklungsbedarf hinsichtlich Fach-, Führungs- und Persönlichkeitskompetenzen stufengerecht ab. Sie stellt die erforderlichen Schlüsselqualifikationen der Mitarbeitenden ins Zentrum und gewährleistet, dass sie den persönlichen und betrieblichen Bedürfnissen gerecht wird. Bei den periodischen M-FEE-Gesprächen («Mitarbeitende führen, entwickeln, entlöhnen») werden die Aus- und Weiterbildungsmassnahmen gemeinsam mit dem direkten Vorgesetzten individuell vereinbart.

Unterstützung der Arbeitsmarktfähigkeit

Eine systematische Personalentwicklung, die bezahlte berufliche Weiterbildung sowie die Unterstützung der persönlichen Weiterbildung trägt dem personalpolitischen Ziel der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden Rechnung. Hierzu werden gezielte Massnahmen getroffen, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern und zu vertiefen. Die Migros fördert u.a. den Erwerb zertifizierter bzw. eidgenössisch anerkannter Bildungsabschlüsse und nutzt – komplementär zur Klubschule Migros – auch das Angebot von externen Anbietern. Auf höherer Kaderebene wird die Weiterbildung der Führungs- und Nachwuchsführungskräfte an renommierten Business-Schools und Hochschulen aktiv unterstützt.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

Berufliche Weiterbildung

Die Mitarbeitenden der Migros haben im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung ihrer betrieblichen Funktion und die Entwicklung der dafür notwendigen Kompetenzen ein Recht auf bezahlte berufliche Weiterbildung. Das Unternehmen entrichtet den vollen Lohn während der Weiterbildung und übernimmt je nach Situation auch deren Kosten.

2012 nutzten die Mitarbeitenden die Möglichkeiten der Weiterbildung intensiv: Insgesamt wurden über 627’000 bezahlte Aus-und Weiterbildungsstunden absolviert. Davon entfallen rund 552’000 Stunden auf Basis-Mitarbeitende und gut 75’000 Stunden auf Kadermitarbeitende der Migros-Gruppe. Ergänzend wurden rund 36’000 Stunden für E-Learning-Programme genutzt.

Die Migros-Unternehmen haben rund CHF 40 Mio. in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert (Lohnzahlungen während der Weiterbildung und sonstige Absenzkosten nicht eingerechnet).

Ausbildungsstunden 2012 während der Arbeitszeit*

	Summe der Stunden 2012	Stunden pro Person
Mitarbeitende	552'000	6.6
Kadermitarbeiter	75'200	14.4
Total	**627’200**	**7.1**

* Ausbildung mittels E-Learning nicht eingerechnet

Private Weiterbildung

Wer sich in seiner Freizeit für sein berufliches Fortkommen einsetzt, wird von der Migros unterstützt: Sie beteiligt sich an den Kosten für den Besuch von Lehrgängen und Kursen in den Klubschulen Migros, die zu den führenden Anbietern in der Erwachsenenbildung zählen.

MIGROS Geschäftsbericht 2012 © Migros-Genossenschafts-Bund, Zürich

MIGROS-GENOSSENSCHAFTS-BUND
Limmatstrasse 152
Postfach
8031 Zürich

www.migros.ch/m12