

Unsere Personalpolitik

MIGROS

MIGROS

Herausgeberin: Migros-Genossenschafts-Bund

Fotos: Cat Tuong Nguyen

Grafik: Esther Hostettler

Druck: Appenzeller Druckerei, Herisau

Die in dieser Broschüre abgebildeten Personen
sind Mitarbeitende der Migros-Gruppe.

Auf den Bildern befindet sich ein Chef/eine Chefin
mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin.

Inhaltsverzeichnis

- 3 Einleitung**
- 4 Werte und Grundsätze**
- 5 Gesundheit und Arbeitssicherheit**
- 7 Soziales Engagement**
- 8 Personal-Entwicklung**
- 11 Führung**
- 12 Lohn**
- 13 Kommunikation, Information**
- 15 Sozialpartnerschaft**
- 16 Gesetzgebung und Politik**
- 17 Einführung, Zuständigkeit und Zugang**



Einleitung

Die Personalpolitik der Migros ist auf die Umsetzung der Unternehmens-Strategie ausgerichtet. Sie will einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und zur nachhaltigen Sicherung der Zukunft des Unternehmens leisten. Die Personalpolitik der Migros orientiert sich an den Werten der Migros und richtet sich an alle, die mit Menschen zusammenarbeiten und für Menschen in den Unternehmen verantwortlich sind.

Die Menschen mit ihrem Wissen, ihren Fähigkeiten und Kompetenzen machen den Erfolg der Migros aus. Somit definiert die Personalpolitik der Migros Arbeitsbedingungen und -beziehungen, damit der Leistungsauftrag erfüllt werden kann, die Wirtschaftlichkeit und die Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet bleiben und die persönliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist. Sie sagt aus, wie die Migros die besten Kräfte anziehen, halten und entwickeln will.

Ihr Gedankengut verpflichtet die Migros, stets eine fortschrittliche Personalpolitik zu betreiben.

Herbert Bolliger, Präsident der Generaldirektion MGB

Gisèle Girgis, Leiterin des Departements Human Resources, Kulturelles & Soziales, Freizeit

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is 'H. Bolliger' and the signature on the right is 'Girgis'. Both are written in a cursive, flowing style.

Werte und Grundsätze

Die Werte beschreiben unser Verhalten:

- Wir sind freundlich und setzen uns für die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden ein.
- Wir handeln mutig, schaffen Neues und sind verantwortungsbewusst.
- Wir begegnen einander respektvoll, fair und mit Menschlichkeit.
- Wir sind leistungsfreudig und schaffen Werte.

Unsere Führungskräfte leben diese Werte vor und handeln danach.

Erfolgreiche Führungskräfte erfüllen ihren Auftrag mit:

- Wertschätzung, Respekt und Fairness
- Vertrauen und Offenheit
- Engagement und Klarheit
- partnerschaftlicher Zusammenarbeit

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen massgebend zum Erfolg der Migros bei. Von ihnen erwarten wir:

- Verantwortungsbewusstsein und Eigenverantwortung
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Flexibilität und Mobilität
- Offenheit für Entwicklung und Veränderung

Unser Verhalten und die Führungsgrundsätze prägen die Migros-Unternehmenskultur.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Grundsatz

Das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Arbeitssicherheit haben innerhalb der unternehmerischen Rahmenbedingungen Priorität. Im Vordergrund stehen die Arbeitsfähigkeit und die Prävention.

Umsetzung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisieren wir im Hinblick auf ihre Eigenverantwortung zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit. Wir leisten Beiträge dazu, und wir unterstützen das Sicherheitsdenken und -verhalten zur Verhütung von Unfällen. Zum Schutz vor arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen ergreifen wir die geeigneten Massnahmen.

Verantwortlichkeiten

Die Unternehmen treffen Vorkehrungen und Massnahmen, erlassen Anordnungen und überwachen deren Einhaltung. Darüber hinaus geben sie Empfehlungen ab und können Angebote machen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken mit, nutzen die Sicherheitseinrichtungen, befolgen die Handlungsanweisungen und machen auf Gefährdungen aufmerksam. Der Geschäftsleiter/Unternehmensleiter trägt abschliessend die Verantwortung.



Soziales Engagement

Grundsatz

Unser oberstes Prinzip ist, die Würde des Menschen zu respektieren. In unserem sozialen Engagement wollen wir beispielhaft sein. Dieses hat im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten Priorität. Unser soziales Engagement und unser Bekenntnis zur sozialen Marktwirtschaft verpflichten uns, eine vorbildliche Arbeitgeberin zu sein. Unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir bewusst und aktiv wahr.

Umsetzung

Besondere soziale Gegebenheiten Einzelner oder ganzer Gruppen berücksichtigen wir mit unterstützenden Massnahmen wie innovativen Arbeits(zeit)modellen, unterstützenden Strukturen, gezielten finanziellen Leistungen und weiteren Hilfestellungen.

Bei strukturellen Veränderungen handeln wir proaktiv und setzen unter Berücksichtigung der Unternehmensziele menschenorientierte Lösungen um.

Für Menschen mit arbeitsmarktlicher Benachteiligung halten wir, wo möglich und sinnvoll, Integrationsmassnahmen bereit. Die Integration der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dabei Vorrang.

Verantwortlichkeiten

Die Unternehmen verankern den Gedanken der sozial-liberalen Marktwirtschaft in ihren Zielsetzungen und sorgen für deren Umsetzung. Sie unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Lösung persönlicher Probleme.

Die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht der Verantwortung des Unternehmens vor.

Personal-Entwicklung

Grundsatz

Die Personal-Entwicklung unterstützt konsequent die Unternehmens-Strategie. Sie fördert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz und leistet Beiträge zur Identifikation mit dem Unternehmen.

Wir fordern von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Stufen die Bereitschaft ein, ihre Arbeitsmarkt-Fähigkeit und ihre berufliche Mobilität zu erhalten, und wir unterstützen sie dabei.

Umsetzung

Wir fördern das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt. Im Hinblick auf die Besetzung der Führungs- und Schlüsselfunktionen sorgen wir für die Vorbereitung von richtig qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in genügender Zahl. Wir sichern den eigenen Nachwuchs durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für die berufliche Grundbildung.

Wir unternehmen besondere Anstrengungen zur Förderung des Führungskräfte-Nachwuchses. Dafür gelten die Grundsätze des Management Development.

Verantwortlichkeiten

Die Personal-Entwicklung der M-Gemeinschaft stellt den Unternehmen ein auf die Strategie und Unternehmenskultur der Migros-Gruppe ausgerichtetes Bildungs- und Entwicklungsangebot zur Verfügung.

Bei Gleichwertigkeit ziehen die Unternehmen die internen Bildungs- und Entwicklungsangebote den externen Angeboten vor. Sie ergänzen diese nach eigenem Bedarf.

Die Kostenbeteiligung an den Bildungs- und Weiterentwicklungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regeln die Unternehmen in einem Ausbildungsreglement, insbesondere auch den Besuch von Migros-Klubschul-Kursen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen für ihre persönliche Weiterentwicklung Verantwortung.



Führung

Grundsatz

Wir befähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung zur partizipativen Führung im Rahmen unserer Werte und fordern diese ein. Dabei stellen wir die nötigen Instrumente und Entwicklungs-Massnahmen zur Verfügung. Wir kommunizieren verständlich und transparent. Benachteiligungen und Diskriminierungen dulden wir nicht. In der Organisation sind allen Funktionen Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen klar und kongruent zugeordnet.

Umsetzung

Wir gestalten Beziehungen, die von Menschlichkeit, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sind. Die Führung ist auf Zielvereinbarungen ausgerichtet, die Ziele werden überprüft.

Verantwortlichkeiten

Die Führungskräfte führen Qualifikations-, Förderungs- und Entwicklungsgespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Mitwirkungsrechte und -pflichten und schaffen die Voraussetzungen, damit diese ausgeübt resp. erfüllt werden können.

Die Führungsverantwortung liegt immer bei den Linienvorgesetzten, sie ist nicht delegierbar.

Die HR-Organisationen der Unternehmen unterstützen die Linien bei der Personalführung.

Der Migros-Genossenschafts-Bund unterstützt die HR-Organisationen mit gesicherten Grundlagen, stellt Systeme für die konzernweite Anwendung bereit und begleitet die Umsetzung.

Lohn

Grundsatz

Die Entlohnung orientiert sich an Funktion, Leistung und Erfahrung. Für gleichwertige Arbeit wird gleicher Lohn entrichtet. Unsere Löhne sind in der jeweiligen Branche vorbildlich. Wir investieren primär in die Löhne.

Umsetzung

Die leistungsorientierte Entlohnung erfolgt auf der Grundlage eines verständlichen Systems und ist für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter nachvollziehbar. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie branchenbezogene und regionale Unterschiede werden berücksichtigt.

Verantwortlichkeiten

Lohnverhandlungen mit den L-GAV-Vertragspartnern werden vom Migros-Genossenschafts-Bund geführt, Referenzlöhne für Kader vom Migros-Genossenschafts-Bund festgelegt.

Innerhalb des ausgehandelten Rahmens ist die Lohnpolitik Sache des einzelnen Unternehmens. Dieses verhandelt mit den internen Sozialpartnern die Umsetzung im Einzelnen.

Kommunikation, Information

Grundsatz

Wir gewährleisten klare, ausreichende und transparente Kommunikation und Information zur richtigen Zeit nach innen und nach aussen. Damit wollen wir das Verständnis für und die Akzeptanz von Unternehmens-Entscheiden und -Vorgängen positiv beeinflussen.

Umsetzung

Informationen sollen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verständlich sein. Intern sorgen wir für eine funktions- und aufgabengerechte Kommunikation und Information. Über relevante Ereignisse berichten wir zuerst nach innen und danach nach aussen einheitlich, transparent und wahrheitsgetreu.

Verantwortlichkeiten

Die Information und Kommunikation, welche die Migros-Gruppe betrifft, ist Sache der Generaldirektion.

Für Information und Kommunikation, welche das einzelne Unternehmen betreffen, ist dieses nach innen und nach aussen selbst zuständig. Es erlässt entsprechende Richtlinien.

Kader, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen im Rahmen ihrer Funktion ihre Hol- und Bringschuld wahr.



Sozialpartnerschaft

Grundsatz

Wir bekennen uns zu einer ausgebauten und vertraglich abgesicherten internen und externen Sozialpartnerschaft über Verständigung. Die Sicherung des Arbeitsfriedens hat absolute Priorität. Wir anerkennen die Notwendigkeit des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden (und deren Vertretern). Wir bekennen uns zur internen und externen Sozialpartnerschaft.

Umsetzung

Mit unseren Partnern des Landes-Gesamtarbeitsvertrags suchen wir die Verständigung. Im Zentrum der Bemühungen stehen vorbildliche Anstellungsbedingungen, die Suche nach Lösungen für einen Interessenausgleich sowie die Bereinigung von Meinungsverschiedenheiten im Dialog.

Eine Mitgestaltung der Sozialpartnerschaft durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sei es in Berufsverbänden, in der Personalkommission oder in einer Gewerkschaft, befürworten und unterstützen wir. Die interne Sozialpartnerschaft unterstützen wir ideell und materiell, indem wir die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen.

Verantwortlichkeiten

Zwischen der Migros-Gruppe und ihren Sozial- und Vertragspartnern werden die generellen Anstellungsbedingungen verhandelt. Die politische Verantwortung liegt bei der Verwaltung Migros-Genossenschafts-Bund.

Die Unternehmen handeln ihre besonderen Bedingungen nach den Vorgaben und Rahmenbedingungen des MGB und im Rahmen der Mitwirkungsordnung mit ihren Personalkommissionen aus.

Für Kader gelten sinngemäss die Kader-Anstellungsbedingungen als verbindliche Richtlinien.

Gesetzgebung und Politik

Grundsatz

Gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entwicklungen beobachten wir laufend. Wir setzen uns für Rahmenbedingungen ein, die uns erlauben, unseren Unternehmens-Auftrag optimal zu erfüllen.

Umsetzung

Wir beeinflussen die politische Meinungsbildung aktiv. Wo nötig und sinnvoll, nutzen wir Beziehungen und Verbindungen zu Institutionen mit gleich gelagerten Interessen. Die Gesetzgebung beeinflussen wir, indem wir unsere Meinungen und Anliegen bereits bei der Entstehung einbringen.

Für die Einhaltung der Gesetze sorgen wir durch Information, Ausbildung, interne Weisungen und Kontrolle. Mit den zuständigen Behörden und Institutionen pflegen wir eine offene und konstruktive Zusammenarbeit.

Wir befürworten es, wenn sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Politik oder in staats- und gesellschaftsdienlichen Institutionen wie z.B. in öffentlichen Ämtern oder in gemeinnützigen Organisationen aktiv betätigen.

Verantwortlichkeiten

Die Migros engagiert sich situativ bei politischen Themen, soweit sie diese betreffen. Der Migros-Genossenschafts-Bund sorgt für eine koordinierte Auslegung und Bekanntgabe der HR-relevanten Gesetze und Bestimmungen und bietet bei deren Anwendung Unterstützung.

Die Unternehmen sind für Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben verantwortlich und konkretisieren diese.

Einführung, Zuständigkeit und Zugang

Geschäfts- und Unternehmensleiterinnen und -leiter sowie Personalverantwortliche teilen die Verantwortung für die Ein- und Durchführung dieser Personalpolitik der Migros.

Der Inhalt dieser Personalpolitik der Migros wird allen Führungskräften und allen, die mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Beziehung stehen, über Information, Ausbildung oder in Workshops vermittelt. Die Personalpolitik der Migros liegt schriftlich vor und ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Migros zugänglich. Sie ist ebenfalls über Intranet und Internet abrufbar.



MIGROS

© MGB 2007