

# **BENCHMARKING DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL EN 2007**

## **BASES MÉTHODOLOGIQUES ET RÉSULTATS**

Date: le 26 juin 2007

**INrate AG**

Weinbergstrasse 31  
CH-8006 Zürich  
T +41 44 274 15 80  
F +41 44 262 29 96  
[info@inrate.ch](mailto:info@inrate.ch)

[www.inrate.ch](http://www.inrate.ch)

<b>1.</b>	<b>BUT</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>CONCEPT D'ÉVALUATION</b>	<b>3</b>
2.1.	CRITÈRES	3
2.2.	OPÉRATIONNALISATION	6
2.3.	BASE DE DONNÉES	6
2.4.	FEUILLES DE DONNÉES	6
<b>3.</b>	<b>RÉSULTATS</b>	<b>8</b>
<b>ANNEXE</b>		<b>11</b>
ANNEXE 1: ALDI		11
ANNEXE 2: CARREFOUR		13
ANNEXE 3: COOP		16
ANNEXE 4: DENNER		19
ANNEXE 5: MIGROS		22
ANNEXE 6: VOLG		25
ANNEXE 7: VALEUR CIBLE (NOTE MAXIMALE = 5) PAR CRITÈRE		28

## 1. BUT

Le benchmarking des conditions de travail dans le commerce de détail vise à comparer les conditions de travail offertes par les grands distributeurs présents sur le marché suisse, à partir d'indicateurs mesurables offrant l'objectivité voulue. Cette transparence accrue doit inciter les grands distributeurs à améliorer leurs conditions de travail. Le benchmarking offre par ailleurs des possibilités de comparaisons au syndicat Unia, de même qu'aux entreprises évaluées. En effet, il montre les forces ainsi que les aspects laissant à désirer.

Il est prévu de ne pas se limiter à une seule comparaison, mais de procéder à des examens périodiques pour montrer l'évolution de la branche.

## 2. CONCEPT D'ÉVALUATION

### 2.1. CRITÈRES

L'évaluation se fonde sur 16 critères individuels, répartis en 7 domaines. Les critères retenus doivent satisfaire aux exigences suivantes:

- › Les critères doivent au moins couvrir tous les éléments-clés des conditions de travail.
- › Les critères seront comparables pour toutes les entreprises évaluées. Les domaines n'offrant pas une base de données comparable ont ainsi été abandonnés.
- › Les critères doivent être avant tout quantifiables. Les aspects qualitatifs ne jouent ici qu'un rôle secondaire.
- › La grille d'évaluation doit être transparente. La règle vaut tant pour le choix des critères que pour leur application pratique.

Le Tableau 1 donne une vue d'ensemble tant des domaines d'évaluation que des critères individuels.

CRITÈRES D'ÉVALUATION ET PONDÉRATION		
Domaine	Critères individuels	Pondération
<b>A Rémunération</b>		<b>4</b>
	Salaire minimum du personnel non qualifié	1.5
	Salaire minimum après trois ans d'apprentissage	1.5
	Fourchette des salaires	1
<b>B Horaires de travail</b>		<b>3</b>
	Durée hebdomadaire du travail	1
	Réglementation des vacances	1
	Délai d'annonce des horaires de travail	1
<b>C Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale</b>		<b>2</b>
	Congé de maternité et congé de paternité	1
	Contribution de l'entreprise aux frais de garde à l'extérieur	1
<b>D Formation et perfectionnement</b>		<b>2</b>
	Droit à la formation et au perfectionnement financés par l'employeur	1
	Nombre de postes d'apprentissage effectivement occupés (par rapport au total de postes à plein temps)	1
<b>E Egalité des chances</b>		<b>3</b>
	Egalité des salaires	1.5
	Postes de travail pour handicapés	1.5
<b>F Assurances sociales</b>		<b>2</b>
	Cotisations surobligatoires aux assurances sociales: caisse de pension, allocations familiales, assurance d'indemnités journalières en cas de maladie	1.2
	Retraite anticipée: limites d'âge et conditions à remplir	0.8
<b>G Partenariat social</b>		<b>3</b>
	Existence d'une convention collective de travail	1.5
	Droit d'accès reconnu aux syndicats	1.5

Tableau 1 Critères d'évaluation et pondération.

Les critères choisis constituent les valeurs-clés essentielles des conditions de travail et se réfèrent ainsi en premier lieu aux conditions minimales garanties. Ils ne permettent toutefois pas de couvrir complètement les aspects sociaux des conditions de travail. Comme les données n'étaient pas comparables ou lacunaires, l'analyse a dû passer sous silence divers aspects importants:

- › *Santé et gestion de la santé*: Le domaine de la santé et de la sécurité a été écarté, malgré son importance pour les processus de travail. En effet, les entreprises proposent une palette étendue et individualisée de mesures qu'il est difficile de comparer entre elles. Les thèmes importants dans ce contexte comprennent les données relatives à la santé, les conseils en matière de santé, la promotion de la santé, la gestion du stress ou encore l'ergonomie.

- › *Salaires moyens dans les points de vente:* Le salaire moyen du personnel de vente est un critère hautement significatif. A la différence du salaire minimum, qui renseigne uniquement sur le plus bas salaire en vigueur, il indique dans quelle mesure les salaires augmentent avec l'expérience et donc le rôle que revêt dans l'entreprise l'ancienneté. Il est en outre le reflet de l'ancienneté moyenne du personnel. Malheureusement, la plupart des grands distributeurs n'ont pas été en mesure d'indiquer les salaires moyens du personnel de vente, mais seulement les salaires moyens pour toute l'entreprise. Or la comparabilité n'aurait pas été garantie, de tels chiffres prenant en compte des secteurs d'activité fondamentalement différents (p. ex. administration, distribution, production).
- › *Sécurité de l'emploi/travail sur appel:* Le travail à temps partiel et de façon générale la flexibilité des conditions de travail sont monnaie courante dans le commerce de détail. Bien souvent le travail à temps partiel n'est pas un élément positif – au sens de l'équilibre entre vie professionnelle et activités personnelles (*work-life balance*) –, mais traduit la précarité des rapports de travail. Cela se voit notamment dans le cas des contrats à l'heure qui, fréquemment, ne garantissent pas la durée minimale d'emploi et donc un revenu minimum. Le travail sur appel est également très répandu. Il n'est toutefois pas traité dans cette étude, faute de possibilité de distinguer entre les aspects positifs ou négatifs de la flexibilisation et de les évaluer à l'aide de critères objectifs.
- › *Part des femmes dans les directions de succursales:* Un pourcentage élevé de femmes dans les postes d'encadrement et de direction est un indicateur important de l'égalité des chances, d'autant plus que les femmes sont extrêmement nombreuses dans le personnel de vente. Or là non plus, les entreprises n'ont pas été en mesure de donner des chiffres sur le pourcentage de femmes occupées dans les directions de succursales. Les données disponibles concernent tout à la fois les managers, les cadres spécialisés et les cadres supérieurs. D'où la décision de ne pas comparer de telles données, classées différemment dans chaque cas.
- › *Formation et perfectionnement:* La grille de critères actuelle renseigne seulement sur le droit à la formation et au perfectionnement inscrit dans les règlements internes. La question de l'étendue de la formation et du perfectionnement payés par collaborateur s'est posée. Mais là encore, les données n'étaient guère comparables entre les entreprises, chacune recensant et compensant différemment les formations ou perfectionnements tant internes qu'externes.

## 2.2. OPÉRATIONNALISATION

La méthode d'évaluation retenue est l'analyse multicriterielle. Cette méthode transforme en degré de réalisation les évaluations fondées sur diverses échelles, pour permettre des comparaisons entre différents domaines. Chaque critère évalué permet d'obtenir de un à cinq points. Les critères sont ensuite pondérés. D'où la possibilité d'agréger différents domaines. Le résultat est un certain nombre de points par rapport au total atteignable si tous les critères avaient été entièrement remplis. Le total des points possible a une justification normative – des explications figurent en annexe pour chaque critère.

## 2.3. BASE DE DONNÉES

Le benchmarking se fonde, d'une part, sur un questionnaire et, d'autre part, sur diverses sources émanant des entreprises.

Le questionnaire a été spécialement mis au point par INrate. Il a été adressé aux six entreprises évaluées. Deux seulement, Volg et Carrefour, l'ont complété. Dans les autres cas, l'évaluation s'est basée sur diverses sources publiées par les entreprises concernées. De telles sources comprennent les rapports sur la durabilité, les conventions collectives de travail, les règlements des employés et les règlements des caisses de pension, ainsi que les directives sur la formation continue. Ces informations sont très complètes chez Migros et chez Coop. De même, les règlements disponibles ont permis de classer Denner et Aldi.

Le projet de classement établi sur la base du questionnaire et des sources fournies par les entreprises a été soumis pour avis aux entreprises concernées. Toutes ont émis des commentaires, qui ont ponctuellement permis d'améliorer certains critères, ou ont exprimé un avis général. A une exception près, les informations disponibles ont permis une évaluation complète des critères. Seule l'évaluation d'Aldi a une portée limitée, reflétant en premier lieu le manque de transparence. Chaque fois que les informations nécessaires manquaient, le nombre minimum de points a été attribué.

## 2.4. FEUILLES DE DONNÉES

Une feuille de données complète a été créée pour chaque entreprise. Chaque critère y est traité sur la base d'une grille uniforme. On y trouve une description des informations concernant l'entreprise (commentaire), une explication de la notation, la mention des sources ainsi que la notation. L'exemple ci-dessous illustre la procédure utilisée.

<b>EXEMPLE EXPLICATIF POUR LES FEUILLES DE DONNÉES</b>				
<b>Critère</b>		<b>Pondération</b>	<b>Note</b>	<b>Points</b>
Salaire minimum du personnel non qualifié		1.5	3	4.5
Commentaire	Le salaire minimum du personnel non qualifié s'élève en 2007 à 3500 francs par an; 13 salaires sont versés.			
Explication	Le salaire minimum du personnel non qualifié est compris entre 3400 et 3599 CHF.			
Source	Tableau 2007 des salaires de l'entreprise.			

**Tableau 2:** Exemple de feuille de données complétée pour le critère «Salaire minimum du personnel non qualifié».

### 3. RÉSULTATS

Le benchmarking des conditions de travail dans le commerce de détail révèle l'existence de différences considérables d'une entreprise à l'autre. La Figure 1 et le Tableau 3 donnent un aperçu des résultats obtenus pour chaque entreprise.

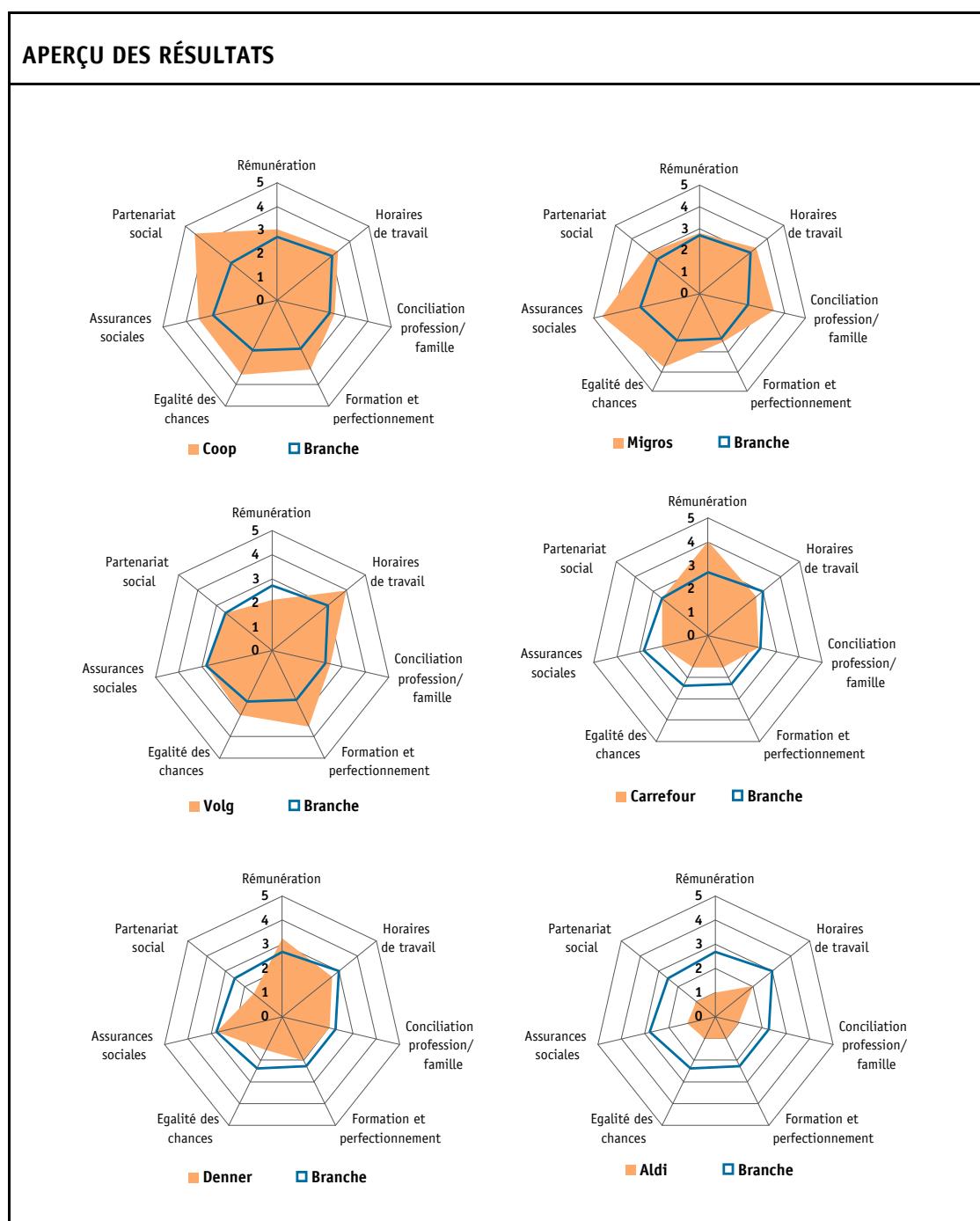


Figure 1 Aperçu des résultats du benchmarking des conditions de travail.

RESULTATS EN CHIFFRES			
Entreprise	Note	Points	Comparaison avec la branche
Coop	3.4	64.3	+31%
Migros	3.3	62.7	+27%
Volg	2.9	54.6	+11%
Carrefour	2.5	47.5	-3%
Denner	2.3	43.6	-11%
Aldi	1.2	22.4	-54%

Tableau 3 Résultats du benchmarking en chiffres.

Les meilleurs résultats reviennent à Coop et Migros, qui obtiennent dans tous les domaines des résultats dans la moyenne voire supérieurs à la moyenne. Alors que Coop est en tête pour le partenariat social ainsi que la formation et le perfectionnement, Migros fait mieux notamment dans le domaine des assurances sociales et pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Volg et Carrefour se situent dans la moyenne, avec chacun des points forts. Ainsi Volg, qui emploie beaucoup d'apprentis, est bien noté sur le plan de la formation et du perfectionnement, tandis que Carrefour possède des salaires minimaux élevés. Denner et Aldi ont des résultats inférieurs à la moyenne. Si Denner affiche des salaires minimaux supérieurs à la moyenne, Aldi atteint des résultats inférieurs pour tous les critères. Et comme Aldi n'a livré aucun renseignement sur les critères examinés, son évaluation reflète avant tout le manque de transparence. Les résultats détaillés par entreprise sont indiqués et commentés dans les tableaux publiés en annexe (en allemand).



## ANNEXE

### ANNEXE 1: ALDI

#### Rating Zusammenfassung

Nr.	Kriterienbereich	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte	Vergleich zur Branche
A	Entschädigung	4	1.0	4.0	2.7	10.8	-63%
B	Arbeitszeiten	3	2.0	6.0	3.0	9.0	-33%
C	Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	1.0	2.0	2.3	4.6	-56%
D	Aus- und Weiterbildung	2	1.0	2.0	2.3	4.6	-56%
E	Chancengleichheit	3	1.0	3.0	2.4	7.1	-58%
F	Sozialversicherung	2	1.2	2.4	2.8	5.6	-57%
G	Sozialpartnerschaft	3	1.0	3.0	2.5	7.5	-60%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>1.2</b>	<b>22.4</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>-54%</b>

#### Rating Auswertung

Nr.	Kriterium	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte
<b>A Entschädigung</b>		<b>4</b>	<b>1.0</b>	<b>4.0</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>
A.1	Mindestlohn für Ungelernte	1.5	1.0	1.5	2.8	4
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt weniger als 3'200 CHF bei 13 Monatslöhnen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>					
A.2	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	1.5	1.0	1.5	2.6	4
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt weniger als 3'480 CHF bei 13 Monatslöhnen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>					
A.3	Lohnspreizung	1	1.0	1.0	2.7	3
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Begründung</i> Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt bei 1:20 und höher. Oder: Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>					
<b>B Arbeitszeiten</b>		<b>3</b>	<b>2.0</b>	<b>6.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>
B.1	Wochenarbeitszeit	1	3.0	3.0	2.8	3
	<i>Kommentar</i> Die Wochenarbeitszeit beträgt 42 Stunden.					
	<i>Begründung</i> Die Wochenarbeitszeit liegt zwischen 41.5 und 42h.					
	<i>Quelle</i> Arbeitsbedingungen gemäss Arbeitsvertrag von Aldi im Verkauf.					
B.2	Ferienregelung	1	2.0	2.0	3.5	4
	<i>Kommentar</i> Alle Angestellten erhalten fünf Wochen Ferien (unabhängig von Anstellungsdauer oder Alter).					
	<i>Begründung</i> 5 Wochen ab 20. Altersjahr für alle.					
	<i>Quelle</i> Arbeitsbedingungen gemäss Arbeitsvertrag von Aldi im Verkauf.					
B.3	Ankündigungsfrist	1	1.0	1.0	2.7	3
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Begründung</i> Die Ankündigungsfrist beträgt weniger als 14 Tage. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>					
<b>C Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>		<b>2</b>	<b>1.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
C.1	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	1	1.0	1.0	3.1	3
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens zum Mutterschaftsurlaub. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 2 Tage.					
	<i>Begründung</i> 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 80% bezahlt (gesetzliches Minimum). Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i> Arbeitsbedingungen gemäss Arbeitsvertrag von Aldi im Verkauf.					
C.2	Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten	1	1.0	1.0	1.5	2
	<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Begründung</i> Das Unternehmen leistet keine Beiträge für Fremdbetreuung und stellt keine Plätze für Kinderbetreuung zur Verfügung. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>					

		2	1.0	2.0	2.3	5
<b>D. Aus- und Weiterbildung</b>						
D.1 Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung	1	1.0	1.0	1.8	2	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Begründung</i> Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in keiner Richtlinie und in keinem GAV verankert. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
D.2 Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)	1	1.0	1.0	2.8	3	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Begründung</i> Das Unternehmen bietet keine oder nur sehr wenige Lehrstellen an (weniger als 1% gemessen an Vollzeitstellen). Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
<b>E. Chancengleichheit</b>		3	1.0	3.0	2.4	7
E.1 Lohngleichstellung	1.5	1.0	1.5	2.4	4	
<i>Kommentar</i> Bezuglich Lohngleichstellung macht Aldi gemäss eigenen Angaben keine Kompromisse. Aufgrund des Lohnsystems sowie der Arbeitsplatzbewertung braucht es aus Sicht von Aldi keine Überwachung dieser Forderung. Keine weiteren Angaben zum Lohnsystem.						
<i>Begründung</i> Keine externe Überprüfung der Lohngleichstellung. Keine systematische interne Überprüfung der Lohngleichstellung. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i> Mail of Sven Bradke, 04.06.2007.						
E.2 Arbeitsplätze für Behinderte	1.5	1.0	1.5	2.3	4	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Begründung</i> Das Unternehmen stellt keine oder nur vereinzelte Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Zahlen werden nicht erhoben. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
<b>F. Sozialversicherung</b>		2	1.2	2.4	2.8	6
F.1 Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	0.4	1.0	0.4	3.0	1	
<i>Kommentar</i> Die Leistungen von Aldi Suisse AG entsprechen den Leistungen gemäss Gesetz. Annahme, dass die Pensionskassenbeiträge je hälfthig von der Arbeitgeberin und vom Arbeitnehmer finanziert werden.						
<i>Begründung</i> Keine überobligatorischen Pensionskassenbeiträge. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i> Personalvorsorge Aldi Suisse, Reglement Kategorie 2, Januar 2007.						
F.2 Familienzulagen	0.4	1.0	0.4	1.5	1	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Begründung</i> Keine Familienzulagen, die über die kantonalen Gesetzgebungen hinausgehen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
F.3 Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen	0.4	2.0	0.8	2.5	1	
<i>Kommentar</i> Bei Krankheit werden während 90 Tagen 100% des Nettolohnes, danach während 640 Tagen 80% des Bruttolohnes bezahlt. Annahme, dass die Beiträge je hälfthig von Arbeitgeberin und ArbeitnehmerIn bezahlt werden.						
<i>Begründung</i> Krankentaggeldleistungen über einzelne Monate zu mehr als 80% bezahlt.						
<i>Quelle</i> Personalvorsorge Aldi Suisse, Reglement Kategorie 2, Januar 2007.						
F.4 Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr	0.4	1.0	0.4	4.0	2	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens, ab welchem Altersjahr eine vorzeitige Pensionierung möglich ist.						
<i>Begründung</i> Keine vorzeitige Pensionierung möglich. Oder vorzeitige Pensionierung erst nach Vollendung des 63. Altersjahrs möglich. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
F.5 Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen	0.4	1.0	0.4	3.0	1	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens zu den Bedingungen der vorzeitigen Pensionierung.						
<i>Begründung</i> Keine vorzeitige Pensionierung möglich. Oder: vorzeitige Pensionierung nur mit einer versicherungsmathematischen jährlichen Kürzung von 3.4% für Frauen und 6.8% für Männer möglich. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
<b>G. Sozialpartnerschaft</b>		3	1.0	3.0	2.5	8
G.1 Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags	1.5	1.0	1.5	2.5	4	
<i>Kommentar</i> Aldi hat keinen Gesamtarbeitsvertrag mit einer Gewerkschaft unterzeichnet.						
<i>Begründung</i> Das Unternehmen hat keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						
G.2 Zutrittsrecht der Gewerkschaften	1.5	1.0	1.5	2.5	4	
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Begründung</i> Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften ist nicht garantiert. Oder: keine Angaben des Unternehmens.						
<i>Quelle</i>						

Kontaktperson Aldi: Dr. Sven Bradke, Mediapolis, Sprecher Aldi Suisse AG

## ANNEXE 2: CARREFOUR

### Rating Zusammenfassung

Nr.	Kriterienbereich	Gewichtung	Firma		Branche		Vergleich zur Branche
			Note	Punkte	Note	Punkte	
A	Entschädigung	4	4.0	16.0	2.7	10.8	48%
B	Arbeitszeiten	3	2.7	8.0	3.0	9.0	-11%
C	Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	2.3	4.5	2.3	4.6	-2%
D	Aus- und Weiterbildung	2	1.5	3.0	2.3	4.6	-35%
E	Chancengleichheit	3	1.5	4.5	2.4	7.1	-37%
F	Sozialversicherung	2	2.0	4.0	2.8	5.6	-29%
G	Sozialpartnerschaft	3	2.5	7.5	2.5	7.5	0%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>2.5</b>	<b>47.5</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>-3%</b>

### Rating Auswertung

Nr.	Kriterium	Gewichtung	Firma		Branche	
			Note	Punkte	Note	Punkte
<b>A. Entschädigung</b>		<b>4</b>	<b>4.0</b>	<b>16.0</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>
A.1	Mindestlohn für Ungelernte		1.5	4.0	6.0	2.8
	<i>Kommentar</i> Der Mindestlohn für Ungelernte liegt im Jahr 2007 bei 3'515 CHF in Region 1 und im Tessin und 3'715 in Region 2. Generell wurden die Löhne im 2007 um 2% erhöht.					4
	<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'600 und 3'799 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
	<i>Quelle</i> Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.					
A.2	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre		1.5	4.0	6.0	2.6
	<i>Kommentar</i> Der Mindestlohn nach dreijähriger Lehre liegt im Jahr 2007 bei 3'815 CHF in Region 1 und im Tessin und bei 4'015 in Region 2.					4
	<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'880 und 4'080 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
	<i>Quelle</i> Neue Lohnabelle der Mindestlöhne 2006, 01.12.2005; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.					
A.3	Lohnspreizung		1	4.0	4.0	2.7
	<i>Kommentar</i> Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und der durchschnittlichen Entschädigung der Direktionsmitglieder beträgt 1:6.					3
	<i>Begründung</i> Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftsführer (inkl. Bonifikationen etc.) liegt zwischen 1:5 bis 1:10.					
	<i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B3.					
<b>B. Arbeitszeiten</b>		<b>3</b>	<b>2.7</b>	<b>8.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>
B.1	Wochenarbeitszeit		1	2.0	2.0	2.8
	<i>Kommentar</i> Die wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten beträgt 42.5 Stunden (in Genf bei 40 Stunden pro Woche).					3
	<i>Begründung</i> Die Wochenarbeitszeit beträgt 42.5h.					
	<i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B4; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.					
B.2	Ferienregelung		1	2.0	2.0	3.5
	<i>Kommentar</i> Jugendliche/Lehrlinge haben 6 Wochen Ferien, alle anderen Angestellten haben 5 Wochen Ferien.					4
	<i>Begründung</i> 5 Wochen ab 20. Altersjahr für alle.					
	<i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B5; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.					
B.3	Ankündigungsfrist		1	4.0	4.0	2.7
	<i>Kommentar</i> Die Arbeitspläne werden 14 Tage im Voraus bekannt gegeben. Änderungen werden zusammen mit den Arbeitnehmenden vereinbart.					3
	<i>Begründung</i> Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Tage. Änderungen werden mit den Arbeitnehmenden vereinbart.					
	<i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B7 und B8.					
<b>C. Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>		<b>2</b>	<b>2.3</b>	<b>4.5</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
C.1	Mutter- und Vaterschaftsurlaub		1	3.5	3.5	3.1
	<i>Kommentar</i> Carrefour bezahlt im 1. Anstellungsjahr einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 80% des Lohnes und ab dem 2. Anstellungsjahr von 16 Wochen zu 100% bezahlt. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 1 Tag.					
	<i>Begründung</i> Mutterschaftsurlaub: Generell 16 Wochen zu 100% bezahlt. Da im 1. Anstellungsjahr nur 80% des Lohnes ausbezahlt wird, 1/2 Punkt abgezogen.					
	<i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B9; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.					

C.2	Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten  <i>Kommentar</i> Das Unternehmen leistet keine Beiträge an die Kosten zur Fremdbetreuung von Kindern und unterstützt keine nicht-finanziellen Massnahmen bei der Fremdbetreuung. <i>Begründung</i> Das Unternehmen leistet keine Beiträge für Fremdbetreuung und stellt keine Plätze für Kinderbetreuung zur Verfügung. Oder: keine Angaben des Unternehmens. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B10 und B11; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.	1	1.0	1.0	1.5	2
<b>D. Aus- und Weiterbildung</b>	<b>2</b>	<b>1.5</b>	<b>3.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>	
D.1	Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung  <i>Kommentar</i> Ein Reglement für die Beteiligung an externen Kursen existiert. Dieses listet Beteiligungskriterien zur Rückzahlung von Kurskosten auf. Das Recht auf berufliche Aus- und Weiterbildung ist darin aber nicht explizit erwähnt. <i>Begründung</i> Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in keiner Richtlinie und in keinem GAV verankert. Oder: keine Angaben des Unternehmens. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B12; Carrefour Reglement für die Beteiligung an externen Kursen	1	1.0	1.0	1.8	2
D.2	Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)  <i>Kommentar</i> Im Verkauf waren Ende 2006 17 Lehrstellen besetzt (keine Angaben über andere Lehrstellen). Bei 1'296 Vollzeitäquivalenten (Angabe Jahr 2005) entspricht dies einem Anteil von etwas mehr als 1%. <i>Begründung</i> Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt zwischen 1 und 3%. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, A3 und B14; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.	1	2.0	2.0	2.8	3
<b>E. Chancengleichheit</b>	<b>3</b>	<b>1.5</b>	<b>4.5</b>	<b>2.4</b>	<b>7</b>	
E.1	Lohngleichstellung  <i>Kommentar</i> Carrefour verfügt über interne Instrumente, die garantieren sollen, dass für gleichwertige Arbeit gleiche Löhne ausbezahlt werden (nicht einsehbar). Das Instrument sieht dabei ein regelmässiges Controlling vor. Eine Überprüfung der Lohngleichstellung von einer externen Stelle ist nicht vorgesehen. <i>Begründung</i> Es gibt ein systematisches internes Lohnsystem, das regelmässig überprüft wird. Keine externe Überprüfung des Lohnsystems. Da keine Informationen zum System und zum Controlling geliefert werden, ein Punkt Abzug gegeben. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B15 und B16.	1.5	2.0	3.0	2.4	4
E.2	Arbeitsplätze für Behinderte  <i>Kommentar</i> Es gibt keine Arbeitsplätze für Teil-Invalide bei Carrefour. <i>Begründung</i> Das Unternehmen stellt keine oder nur vereinzelte Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Zahlen werden nicht erhoben. Oder: keine Angaben des Unternehmens. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B18; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.	1.5	1.0	1.5	2.3	4
<b>F. Sozialversicherung</b>	<b>2</b>	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>2.8</b>	<b>6</b>	
F.1	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge  <i>Kommentar</i> Der Prämienanteil des Arbeitgebers beträgt 50%. Es gibt eine PK-Kaderkasse. Mit zunehmendem Alter der Kadermitarbeitenden erhöht sich der Prämienanteil des Arbeitgebers (z.B. bei Mitarbeitenden zwischen 52 und 62 auf 12%, gegenüber einem Arbeitnehmeranteil von 5.5%). <i>Begründung</i> Keine überobligatorischen Pensionskassenbeiträge für Angestellte (nur für Kadermitglieder). <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B19; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.	0.4	1.0	0.4	3.0	1
F.2	Familienzulagen  <i>Kommentar</i> Höhe und Anspruchsvoraussetzungen der Kinderzulagen richten sich nach dem kantonalen Recht. <i>Quelle</i> Keine Familienzulagen, die über die kantonalen Gesetzgebungen hinausgehen. Oder: keine Angaben des Unternehmens. <i>Begründung</i> Fragebogen Carrefour, B19.	0.4	1.0	0.4	1.5	1
F.3	Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen  <i>Kommentar</i> Bis zum 60. Krankentag 100% des Bruttolohns, vom 61. bis 670 Tage zu 80% bezahlt. Prämien werden je Hälfte vom Arbeitgeben und den Mitarbeitern getragen. <i>Begründung</i> Das Unternehmen bietet keine überdurchschnittlichen Leistungen (durchschnittlich: 720 Tage zu 80% bezahlt). <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B19.	0.4	1.0	0.4	2.5	1
F.4	Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr  <i>Kommentar</i> Frühzeitige Pensionierung ist 5 Jahre vor dem AHV-Rücktrittsalter möglich. Es besteht ein Anspruch auf AHV-Überbrückungsrenten. <i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahres oder früher möglich. <i>Quelle</i> Pensionskassenreglement, Pensionskasse JUMBO, 2001.	0.4	5.0	2.0	4.0	2
F.5	Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen  <i>Kommentar</i> Der Kürzungssatz bei vorzeitiger Pensionierung beträgt 3% bei einem bis drei Jahren vor dem AHV-Rücktrittsalter, 4% bei vier Jahren vor dem AHV-Rücktrittsalter und 4.6% bei fünf Jahren vor dem AHV-Rücktrittsalter. <i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von 3% oder mehr möglich. <i>Quelle</i> Pensionskassenreglement, Pensionskasse JUMBO, 2001.	0.4	2.0	0.8	3.0	1

G. Sozialpartnerschaft	3	2,5	7,5	2,5	8
G.1 Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags <i>Kommentar</i> Carrefour hat keinen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet. Vertragsverhandlungen sind nicht geplant. <i>Begründung</i> Das Unternehmen hat keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Oder: keine Angaben des Unternehmens. <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B21; Mail von Marlies Signer, 07.02.2007.	1.5	1.0	1.5	2.5	4
G.2 Zutrittsrecht der Gewerkschaften <i>Kommentar</i> Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften ist garantiert. Juristische Auseinandersetzungen über die Frage des Zutrittsrechts hat es nicht gegeben. <i>Begründung</i> Zutrittsrecht der Gewerkschaften garantiert (nur minimale Einschränkungen). <i>Quelle</i> Fragebogen Carrefour, B23 und B24.	1.5	4.0	6.0	2.5	4

Kontaktpersonen Carrefour:

Peter Ballmer, Direktor Human Resources Carrefour

Marlies Signer, Personalverantwortliche Distributis AG

## ANNEXE 3: COOP

### Rating Zusammenfassung

Nr.	Kriterienbereich	Gewichtung	Firma		Branche		Vergleich zur Branche
			Note	Punkte	Note	Punkte	
A	Entschädigung	4	3.0	12.0	2.7	10.8	11%
B	Arbeitszeiten	3	3.3	10.0	3.0	9.0	11%
C	Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	2.5	5.0	2.3	4.6	9%
D	Aus- und Weiterbildung	2	3.3	6.5	2.3	4.6	42%
E	Chancengleichheit	3	3.5	10.5	2.4	7.1	47%
F	Sozialversicherung	2	3.4	6.8	2.8	5.6	21%
G	Sozialpartnerschaft	3	4.5	13.5	2.5	7.5	80%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>3.4</b>	<b>64.3</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>31%</b>

### Rating Auswertung

Nr.	Kriterium	Gewichtung	Firma		Branche		
			Note	Punkte	Note	Punkte	
<b>A</b>	<b>Entschädigung</b>	<b>4</b>	<b>3.0</b>	<b>12.0</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>	
A.1	Mindestlohn für Ungelernte	1.5	3.0	4.5	2.8	4	
<i>Kommentar</i>	Der Mindestbruttolohn für Angelernte/Betriebsmitarbeitende beträgt ab 1. Januar 2007 3'500 CHF bei 13 Monatslöhnen.						
<i>Begründung</i>	Der Mindestlohn beträgt 3'500 CHF bei 13 Monatslöhnen.						
<i>Quelle</i>	Coop Pressecommuniqué vom 29. September 2006; Geschäftsbericht der Coop-Gruppe 2006: Rechenschafts- und Finanzbericht, Seite 32.						
A.2	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	1.5	3.0	4.5	2.6	4	
<i>Kommentar</i>	Ab 1. Januar 2007 beträgt der Mindestbruttolohn für Angestellte mit einer dreijährigen Lehre 3'800 CHF bei 13 Monatslöhnen.						
<i>Begründung</i>	Der Mindestlohn beträgt 3'800 CHF bei 13 Monatslöhnen.						
<i>Quelle</i>	Coop Pressecommuniqué vom 29. September 2006; Geschäftsbericht der Coop-Gruppe 2006: Rechenschafts- und Finanzbericht, Seite 32.						
A.3	Lohnspreizung	1	3.0	3.0	2.7	3	
<i>Kommentar</i>	Die Bruttosaläre der sechs Geschäftsleitungsmitglieder betragen 2006 3.5 Mio. CHF, durchschnittlich 583'333 CHF. Das Verhältnis zwischen dem Durchschnittslohn der GL und dem Mindestlohn (45'500) beträgt 1:12.8.						
<i>Begründung</i>	Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftsleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt zwischen 1:10 bis 1:15.						
<i>Quelle</i>	Geschäftsbericht der Coop-Gruppe 2006: Rechenschafts- und Finanzbericht, Seiten 32 und 41.						
<b>B</b>	<b>Arbeitszeiten</b>	<b>3</b>	<b>3.3</b>	<b>10.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>	
B.1	Wochenarbeitszeit	1	4.0	4.0	2.8	3	
<i>Kommentar</i>	Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 41 Stunden.						
<i>Begründung</i>	Die Wochenarbeitszeit liegt zwischen 40.5 und 41h.						
<i>Quelle</i>	Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2003, Artikel 33.1.						
B.2	FERIENREGELUNG	1	4.0	4.0	3.5	4	
<i>Kommentar</i>	Es gelten die folgenden Regelungen: 6 Wochen für Auszubildende, 5 Wochen bis zum 49. Altersjahr, 6 Wochen ab dem 50. Altersjahr, 7 Wochen ab dem 60. Altersjahr.						
<i>Begründung</i>	5 oder 6 Wochen ab 20. Altersjahr, 6 Wochen ab 50. Altersjahr, 7 Wochen ab 60. Altersjahr.						
<i>Quelle</i>	Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2005, Artikel 40.						
B.3	Ankündigungsfrist	1	2.0	2.0	2.7	3	
<i>Kommentar</i>	Die Arbeitspläne sind in der Regel 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten bekannt zu geben. Sobald eine Anpassung des Arbeitseinsatzes vorgenommen wird, ist dies für die Mitarbeitenden farblich zu markieren. Keine Angaben, ob Änderungen schriftlich mitgeteilt und mit den Arbeitnehmenden zusammen vereinbart werden.						
<i>Begründung</i>	Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Tage. Änderungen werden am Anschlagbrett mitgeteilt.						
<i>Quelle</i>	Änderungen im Reglement Zeitbewirtschaftung per 01.07.2005, Artikel 11.2; Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2003, Artikel 33.2.						

C Vereinbarkeit Beruf und Familie		2	2,5	5,0	2,3	5
C.1	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	1	3.0	3.0	3.1	3
	<i>Kommentar</i> Es gelten folgende Mutterschaftsregelungen: Vom 1.-5. Anstellungsjahr sind 14 Wochen zu 100% bezahlt, ab dem 6. Anstellungsjahr 16 Wochen zu 100% bezahlt.					
	<i>Begründung</i> Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen zu 100% bezahlt. 16 Wochen erst ab dem 6. Anstellungsjahr (keine zusätzlichen Punkte vergeben).					
	<i>Quelle</i> Neuformulierung Vertragswerke Coop per 1. Juli 2005, GAV Artikel 51.					
C.2	Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten	1	2.0	2.0	1.5	2
	<i>Kommentar</i> Coop startete im 2007 ein internes Programm unter dem Namen Coop Child Care (CCC). Damit werden alleinerziehende Elternteile bei der Finanzierung von Kinderhüteplätzen unterstützt. Für das Jahr 2007 stellt Coop 2 Mio. CHF zur Verfügung. Zuschüsse erhalten alleinerziehende Beschäftigte (ab 50%) mit einem Bruttolohn bis 4'000 CHF. Bei einem Kind werden maximal 600 CHF, bei mehreren Kindern maximal 1'000 CH pro Monat bezahlt.					
	<i>Begründung</i> Das Unternehmen leistet für einzelne Angestellte einkommensabhängige Unterstützungsbeiträge / Subventionen für die Fremdbetreuung.					
	<i>Quelle</i> Coop Medienmitteilung vom 29. September 2006; Geschäftsbericht der Coop-Gruppe 2006: Tätigkeits- und Nachhaltigkeitsbericht, Seite 65.					
D Aus- und Weiterbildung		2	3,3	6,5	2,3	5
D.1	Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung	1	2.5	2.5	1.8	2
	<i>Kommentar</i> Die Ausbildungsstrategie 2010+ ist seit Januar 2007 eingeführt. Coop schafft Voraussetzungen für eine erfolgreiche Aus- und Weiterbildung, übernimmt die mit diesen Tätigkeiten verbundenen Kosten in einem festgelegten Rahmen, räumt für betriebliche Aus- und Weiterbildung notwendige Zeit ein etc.. Externe Aus- und Weiterbildung wird grundsätzlich finanziell unterstützt. Kosten bis 4'000 CHF werden z.B. durch das Unternehmen ohne Verpflichtung des Mitarbeitenden übernommen. Im Jahr 2006 hat Coop rund 60'000 interne und externe Ausbildungstage angeboten/durchgeführt und/oder bezahlt. In der Zielsetzung 2007 sind zwei Ausbildungstage für alle Mitarbeitende (inkl. Detailhandelsangestellte) vorgesehen.					
	<i>Begründung</i> Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in internen Richtlinien oder im GAV verankert. Eine Mindestanzahl von Weiterbildungstagen ist zwar nicht garantiert. Da aber 2007 zwei Ausbildungstage für alle vorgesehen sind, 0,5 Punkte zusätzlich vergeben.					
	<i>Quelle</i> Geschäftsbericht der Coop-Gruppe 2006: Tätigkeits- und Nachhaltigkeitsbericht, Seite 65; Regelung Coop Externe Aus- und Weiterbildung Coop, 01.03.2003; Ausbildungsstrategie Coop, 11.06.2001; Mail von Peter Keller, Leiter Personal und Ausbildung, 18. Mai 2007.					
D.2	Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)	1	4.0	4.0	2.8	3
	<i>Kommentar</i> Coop hat die Anzahl Lehrstellen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Im Jahr 2006 gab es 2'323 Lernende (über 300 mehr als 2005 bzw. 500 mehr als 2001). Bei 37'271 Vollzeitbeschäftigte entspricht dies einem Anteil von 6,2%. Gleichzeitig hat Coop im Jahr 2006 30 Stellen für Praktika in der Romandie und in Basel, im Jahr 2007 100 zusätzliche Stellen für leistungsschwache Schüler in der ganzen Schweiz geschaffen.					
	<i>Begründung</i> Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt zwischen 5 und 61; Mail von Peter Keller, Leiter Personal und Ausbildung Coop, 18. Mai 2007.					
E Chancengleichheit		3	3,5	10,5	2,4	7
E.1	Lohnungleichstellung	1.5	3.0	4.5	2.4	4
	<i>Kommentar</i> Coop hat das Coop-Lohnstufen-Modell (COLOMO) entwickelt mit dem Ziel, Funktionen nach einheitlichen Kriterien zu bewerten und dadurch über eine einheitliche, geschlechtsneutrale Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeitenden zu verfügen. Für die einzelnen Funktionsstufen werden Aufgabenprofile definiert. Regelmässige interne Überprüfung, aber keine Überprüfung von einer externen Stelle.					
	<i>Begründung</i> Es gibt ein systematisches internes Lohnsystem, das regelmässig überprüft wird. Keine externe Überprüfung des Lohnsystems.					
	<i>Quelle</i> COLOMO Coop-Lohnband-Modell Kurzumschreibungen Retail/Trading (ohne Verwaltungsfunktion), Stand 31. März 2004; Colomo-Lohnstufenmodell Kurzanleitung für die Funktionszuweisung Logistik, Mai 2004; Mail von Peter Keller, Leiter Personal und Ausbildung Coop, 18. Mai 2007.					
E.2	Arbeitsplätze für Behinderte	1.5	4.0	6.0	2.3	4
	<i>Kommentar</i> Ende 2006 arbeiteten rund 370 Mitarbeitende mit einer Invalidenrente in einer Teilzeitstelle bei Coop, zurzeit sind es 472 Mitarbeitende. Allerdings sind bei Teilzeit- und Aushilfsmitarbeitenden nicht alle IV-BezügerInnen bekannt, da diese nicht verpflichtet sind, das zu melden. Coop arbeitet in diversen Bereichen mit den Stellen der Invalidenversicherung zusammen und stellt befristete Stellen für Langzeitkranke zur					
	<i>Begründung</i> Das Unternehmen stellt Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Der Anteil der Teil-IV-Bezüger und Leistungsbehinderten ohne Renten liegt zwischen 1 und 2% gemessen an den Vollzeitstellen.					
	<i>Quelle</i> Geschäftsbericht der Coop Gruppe 2006: Tätigkeits- und Nachhaltigkeitsbericht, Seite 67; Mail von Peter Keller, Leiter Personal und Ausbildung Coop, 18. Mai 2007.					

F. Sozialversicherung		2	3.4	6.8	2.8	6
F.1	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	0.4	5.0	2.0	3.0	1
	<i>Kommentar</i> Pensionskassenbeiträge werden zu 2/3 vom Arbeitgeber und zu 1/3 vom Arbeitnehmer finanziert. Der Beitrag (von versicherter Person und Kollektivmitglied) liegt über den gesetzlichen Sparsätzen (BVG-Minimum).					
	<i>Begründung</i> Pensionskassenbeiträge sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert und die Beiträge liegen über dem BVG-Minimum.					
	<i>Quelle</i> Versicherungsreglement 2005 der Coop Personalversicherung - Pensionskasse der Coop Gruppe, Artikel 52 und 54.					
F.2	Familienzulagen	0.4	1.0	0.4	1.5	1
	<i>Kommentar</i> Die Familienzulagen (Kinderzulagen, Ausbildungszulagen etc.) richten sich nach den kantonalen Vorschriften.					
	<i>Begründung</i> Keine Familienzulagen, die über die kantonalen Gesetzgebungen hinausgehen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i> Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2003, Artikel 45.					
F.3	Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen	0.4	3.0	1.2	2.5	1
	<i>Kommentar</i> Bei krankheitsbedingter voller Erwerbsunfähigkeit werden nach der Probezeit Krankentaggeldleistungen im Umfang von 2 Jahren zu 90% des ordentlichen Bruttolohns erbracht. Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden je hälftig durch die Mitarbeitenden und durch das Unternehmen finanziert.					
	<i>Begründung</i> Krankentaggeldleistungen zu mehr als 80% über zwei Jahre bezahlt. Oder: Beiträge zu mehr als 50% durch den Arbeitgeber bezahlt.					
	<i>Quelle</i> Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2003, Artikel 47.1 und 47.4.					
F.4	Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr	0.4	5.0	2.0	4.0	2
	<i>Kommentar</i> Eine vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 59. Altersjahr möglich. Eine versicherte Person, die sich nach Vollendung des 59. Altersjahrs pensionieren lässt, kann vom Zeitpunkt der Pensionierung an eine zusätzliche Überbrückungsrente der CPV/CAP					
	<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahrs oder früher möglich.					
	<i>Quelle</i> Versicherungsreglement 2005 der Coop Personalversicherung - Pensionskasse der Coop Gruppe, Artikel 27 und 29.					
F.5	Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen	0.4	3.0	1.2	3.0	1
	<i>Kommentar</i> Der Umwandlungssatz wird für jedes Jahr der frühzeitigen Pensionierung um 0.18 Prozentpunkte gekürzt (bei Alter 65 Umwandlungssatz 6.9%, bei Alter 64 6.72% etc.). Dies entspricht einer Kürzung von 2.6% pro Jahr.					
	<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von 2.5 bis 3% möglich.					
	<i>Quelle</i> Versicherungsreglement 2005 der Coop Personalversicherung - Pensionskasse der Coop Gruppe, Artikel 28.					
G. Sozialpartnerschaft		3	4.5	13.5	2.5	8
G.1	Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags	1.5	5.0	7.5	2.5	4
	<i>Kommentar</i> Coop hat einen Gesamtarbeitsvertrag mit den Vertragspartnern KV Schweiz, Syna/OCST, Unia und dem Hausverband der Coop-Angestellten VdAC unterzeichnet.					
	<i>Begründung</i> Das Unternehmen hat mit allen relevanten Vertragspartnern einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen.					
	<i>Quelle</i> Gesamtarbeitsvertrag Stammhaus Coop, gültig ab 1. Januar 2003.					
G.2	Zutrittsrecht der Gewerkschaften	1.5	4.0	6.0	2.5	4
	<i>Kommentar</i> Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften ist garantiert. In Absprache mit Betriebs-/Filialleitungen und sofern der Betrieb nicht gestört ist, ist ein Zutritt möglich. Juristische Auseinandersetzungen über die Frage des Zutrittsrechts hat es nicht gegeben.					
	<i>Begründung</i> Zutrittsrecht der Gewerkschaften garantiert (nur minimale Einschränkungen).					
	<i>Quelle</i>					

#### Kontaktpersonen Coop:

Peter Keller, Leiter Personal und Ausbildung national Coop

Dr. Sibyl Anwander Phan-huy, Leiterin Wirtschaftspolitik/Nachhaltigkeit Coop

Felix Wehrle, Leiter Kommunikation/Qualitätssicherung Coop

## ANNEXE 4: DENNER

### Rating Zusammenfassung

Nr. Kriterienbereich	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte	Vergleich zur Branche
A Entschädigung	4	3.3	13.0	2.7	10.8	20%
B Arbeitszeiten	3	2.7	8.0	3.0	9.0	-11%
C Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	2.0	4.0	2.3	4.6	-13%
D Aus- und Weiterbildung	2	2.0	4.0	2.3	4.6	-13%
E Chancengleichheit	3	1.5	4.5	2.4	7.1	-37%
F Sozialversicherung	2	2.8	5.6	2.8	5.6	0%
G Sozialpartnerschaft	3	1.5	4.5	2.5	7.5	-40%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>2.3</b>	<b>43.6</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>-11%</b>

### Rating Auswertung

Nr. Kriterium	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte
<b>A Entschädigung</b>	<b>4</b>	<b>3.3</b>	<b>13.0</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>
A.1 Mindestlohn für Ungelernte	1.5	4.0	6.0	2.8	4
<i>Kommentar</i> Der Mindestlohn für Ungelernte liegt im Jahr 2007 bei 3600 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'600 und 3'799 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
<i>Quelle</i> Angaben Denner					
A.2 Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	1.5	4.0	6.0	2.6	4
<i>Kommentar</i> Der Mindestlohn nach einer dreijährigen Lehre beträgt 4'000 CHF.					
<i>Begründung</i> Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'880 und 4'080 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
<i>Quelle</i> Angaben Denner					
A.3 Lohnspreizung	1	1.0	1.0	2.7	3
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens					
<i>Begründung</i> Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt bei 1:20 und höher. Oder: Keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i>					
<b>B Arbeitszeiten</b>	<b>3</b>	<b>2.7</b>	<b>8.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>
B.1 Wochenarbeitszeit	1	1.0	1.0	2.8	3
<i>Kommentar</i> Die Wochenarbeitszeit beträgt in den Verkaufsstellen und den Verteilzentren 44 Stunden. In der Verwaltung sind es 42 Stunden.					
<i>Begründung</i> Die Wochenarbeitszeit liegt bei mehr als 43h. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i> Allgemeine Anstellungsbedingungen Denner 2005, 3.1.					
B.2 Ferienregelung	1	5.0	5.0	3.5	4
<i>Kommentar</i> Der Ferienanspruch für Mitarbeitende im Verkauf und in den Verteilzentralen beträgt 6 Wochen pro Jahr. Mitarbeitende in der Verwaltung haben Anspruch auf 5 Wochen pro Jahr. Die Gewährung von zusätzlichen Ferienwochen richtet sich nach Alter, Dienstjahren und Funktion des Mitarbeiters (z.B. 2 Tage zusätzlich nach vollendetem 50. Altersjahr, 1 Woche zusätzlich nach vollendetem 60. Altersjahr).					
<i>Begründung</i> 6 Wochen für alle ab 20. Altersjahr.					
<i>Quelle</i> Allgemeine Anstellungsbedingungen Denner 2005, 5.1/5.2					
B.3 Ankündigungsfrist	1	2.0	2.0	2.7	3
<i>Kommentar</i> Die Ankündigungsfrist beträgt mindestens 14 Tage. Keine Angaben, in welcher Form Arbeitspläne und allfällige Änderungen kommuniziert werden.					
<i>Begründung</i> Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Tage. Änderungen werden am Anschlagbrett mitgeteilt.					
<i>Quelle</i> Angaben Denner					
<b>C Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>	<b>2</b>	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
C.1 Mutter- und Vaterschaftsurlaub	1	3.0	3.0	3.1	3
<i>Kommentar</i> Denner bezahlt unabhängig vom Anstellungsjahr einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub zu 90% des Lohnes. Bei Vaterschaft wird 1 Tag bezahlt.					
<i>Begründung</i> Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen zu 100% bezahlt oder 16 Wochen zu 90%.					
<i>Quelle</i> Denner Reglement Krankheit und Unfall 2005, 3.3; Allgemeine Anstellungsbedingungen Denner 2005, 7.2.					
C.2 Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten	1	1.0	1.0	1.5	2
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Begründung</i> Das Unternehmen leistet keine Beiträge für Fremdbetreuung und stellt keine Plätze für Kinderbetreuung zur Verfügung. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i>					

<b>D. Aus- und Weiterbildung</b>	<b>2</b>	<b>2.0</b>	<b>4.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
D.1 Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung	1	2.0	2.0	1.8	2
<i>Kommentar</i> Ein Weiterbildungsreglement für interne und externe Weiterbildungen besteht. Kosten und Zeit für interne Weiterbildungen werden übernommen. Über eine allfällige Kostenübernahme für externe Weiterbildungen wird individuell entschieden. Die Bedingungen für externe Weiterbildungen werden in einem separaten Reglement festgelegt.					
<i>Begründung</i> Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in internen Richtlinien oder im GAV verankert. Allerdings keine Aussage zu minimal garantierten Aus- und Weiterbildungstagen.					
<i>Quelle</i> Denner Weiterbildungsreglement, 17. August 2005, 3.2, 3.3					
D.2 Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)	1	2.0	2.0	2.8	3
<i>Kommentar</i> In diesem Jahr (2007) sind 40-45 Lehrstellen besetzt. Total sind bei Denner ca. 3200 Mitarbeitende beschäftigt.					
<i>Begründung</i> Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt zwischen 1 und					
<i>Quelle</i> Stellungnahme von Hr. Dr. Kilchmann, 01.06.2007.					
<b>E. Chancengleichheit</b>	<b>3</b>	<b>1.5</b>	<b>4.5</b>	<b>2.4</b>	<b>7</b>
E.1 Lohngleichstellung	1.5	2.0	3.0	2.4	4
<i>Kommentar</i> Lohngleichstellung ist gemäss Denner umgesetzt. Die Saläränder von Männern und Frauen werden periodisch überprüft. Lohngleichstellung wird von externen Stellen nicht überprüft.					
<i>Begründung</i> Keine externe Überprüfung der Lohngleichstellung. Es gibt ein internes Lohnsystem, das nicht einsehbar ist.					
<i>Quelle</i> Stellungnahme von Hr. Dr. Kilchmann, 01.06.2007.					
E.2 Arbeitsplätze für Behinderte	1.5	1.0	1.5	2.3	4
<i>Kommentar</i> Es werden keine Arbeitsplätze für Behinderte angeboten.					
<i>Begründung</i> Das Unternehmen stellt keine oder nur vereinzelte Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Zahlen werden nicht erhoben. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i> Angaben Denner					
<b>F. Sozialversicherung</b>	<b>2</b>	<b>2.8</b>	<b>5.6</b>	<b>2.8</b>	<b>6</b>
F.1 Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	0.4	3.0	1.2	3.0	1
<i>Kommentar</i> Der Arbeitgeber entrichtet die gleichen Beiträge wie alle Versicherten insgesamt. Der Beitrag in % des Beitragslohnes (von versicherter Person und Arbeitgeber) entspricht den gesetzlichen Sparsätzen (BVG-Minimum). Die Pensionskasse geht aber von einem nicht-koordinierten, höheren Beitragslohn aus, weshalb auch die Beiträge höher als das gesetzliche Minimum ausfallen.					
<i>Begründung</i> Pensionskassenbeiträge sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert. Oder: Die Beiträge liegen über dem BVG-Minimum.					
<i>Quelle</i> SU BVG-Stiftung "Universal": Reglement, Ausgabe 1. Januar 2005, 24.1, 24.2; Stellungnahme von Hr. Dr. Kilchmann, 01.06.2007.					
F.2 Familienzulagen	0.4	1.0	0.4	1.5	1
<i>Kommentar</i> Kinderzulagen werden nach Massgabe des entsprechenden kantonalen Gesetzes entrichtet (Allgemeine Anstellungsbedingungen Denner, 4.3).					
<i>Begründung</i> Keine Familienzulagen, die über die kantonalen Gesetzgebungen hinausgehen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i> Allgemeine Anstellungsbedingungen Denner, 4.3.					
F.3 Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen	0.4	2.0	0.8	2.5	1
<i>Kommentar</i> Bei Festangestellten deckt die Krankentaggeldversicherung in den ersten drei Monaten 100% des versicherten Lohnes und danach 80% des versicherten Lohnes ab. Die Leistungsdauer beträgt 640 Tage pro Krankheit.					
Bei Aushilfen deckt die Krankentaggeldversicherung 80% des versicherten Lohnes ab. Die Wartezeit beträgt 7 Tage pro Fall. Die Leistungsdauer beträgt 730 Tage pro Krankheit, abzüglich Wartezeit.					
<i>Begründung</i> Krankentaggeldleistungen über einzelne Monate zu mehr als 80% bezahlt.					
<i>Quelle</i> Denner Regelung Krankheit und Unfall 2005, 3.2.; Stellungnahme von Hr. Dr. Kilchmann, 01.06.2007.					
F.4 Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr	0.4	4.0	1.6	4.0	2
<i>Kommentar</i> Eine vorzeitige Pensionierung ist ab Alter 59 möglich. Es gibt keine Hinweise auf Überbrückungsrenten.					
<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahres oder früher möglich. Da kein Anspruch auf Überbrückungsrenten besteht, ein Punkt abgezogen.					
<i>Quelle</i> SU BVG-Stiftung "Universal": Reglement, Ausgabe 1. Januar 2005, 7.1.					
F.5 Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen	0.4	4.0	1.6	3.0	1
<i>Kommentar</i> Der Umwandlungssatz wird für jedes Jahr der frühzeitigen Pensionierung um 0.15 Prozentpunkte gekürzt (Männer: Umwandlungssatz 2007 bei Alter 65 bei 6.9%, bei Alter 64 bei 6.75 etc.. Frauen: Umwandlungssatz 2007 bei Alter 64 bei 6.9%, bei Alter 63 bei 6.75% etc.). Dies entspricht einer Kürzung von 2.1% pro Jahr.					
<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von 2 bis 2.5% möglich.					
<i>Quelle</i> SU BVG-Stiftung "Universal": Reglement, Ausgabe 1. Januar 2005, 7.4; Stellungnahme von Hr. Dr. Kilchmann, 01.06.2007.					

G. Sozialpartnerschaft	3	1.5	4.5	2.5	8
G.1 Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags	1.5	2.0	3.0	2.5	4
<i>Kommentar</i> Es besteht ein Gesamtarbeitsvertrag für das Denner-Verteilzentrum in Egerkingen (SO) (anlässlich der Übernahme von Teilen der ehemaligen USEGO). Der GAV ist seit dem 1. Juli 2005 in Kraft und ist gültig bis am 31. Oktober 2007. Andere Unternehmensbereiche unterstehen nicht einem GAV.					
<i>Begründung</i> Das Unternehmen hat keinen Gesamtarbeitsvertrag für alle Unternehmensbereiche abgeschlossen. Da für das Verteilzentrum Egerkingen ein GAV besteht, ein Zusatzpunkt vergeben.					
<i>Quelle</i> Gesamtarbeitsvertrag Denner/Syna/Unia (vormals Usego/Syna/Unia), April 2005.					
G.2 Zutrittsrecht der Gewerkschaften	1.5	1.0	1.5	2.5	4
<i>Kommentar</i> Keine Angaben des Unternehmens					
<i>Begründung</i> Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften ist nicht garantiert. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i>					

Kontaktpersonen Denner:

Dr. Jean-Pierre Kilchmann, Leiter Rechtsdienst Denner

Eva-Maria Bauder, Leiterin Unternehmenskommunikation Denner

Grazia Grassi, Projektleiterin Unternehmenskommunikation Denner

## ANNEXE 5: MIGROS

### Rating Zusammenfassung

Nr.	Kriterienbereich	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte	Vergleich zur Branche
A	Entschädigung	4	2.8	11.3	2.7	10.8	4%
B	Arbeitszeiten	3	3.3	10.0	3.0	9.0	11%
C	Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	3.5	7.0	2.3	4.6	53%
D	Aus- und Weiterbildung	2	2.5	5.0	2.3	4.6	9%
E	Chancengleichheit	3	3.8	11.3	2.4	7.1	58%
F	Sozialversicherung	2	4.6	9.2	2.8	5.6	64%
G	Sozialpartnerschaft	3	3.0	9.0	2.5	7.5	20%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>3.3</b>	<b>62.7</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>27%</b>

### Rating Auswertung

Nr.	Kriterium	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte	
<b>A Entschädigung</b>		<b>4</b>	<b>2.8</b>	<b>11.3</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>	
A.1	Mindestlohn für Ungelernte						
	<i>Kommentar</i>	Der Mindestlohn für Ungelernte beträgt je nach Region zwischen 3'300 CHF (Wallis/Tessin) und 3'500 CHF (Zürich und Genf) bei 13 Monatslöhnen (Annahme: im Durchschnitt 3'400 CHF). Auf den 1. Januar 2007 wurde die Lohnsumme um 2.0 bis 2.5 Prozent erhöht. Die Lohnanpassungen erfolgen individuell nach Funktion und Leistung (keine generelle Anpassung der Mindestlöhne).	1.5	3.0	4.5	2.8	4
	<i>Begründung</i>	Der Mindestlohn kommt bei weniger als 0.3% der Mitarbeitenden zur Ausrichtung.					
	<i>Quelle</i>	Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'400 und 3'599 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
		Migros-Medienmitteilung vom 02.11.2006 "Lohnerhöhungen auf den 1. Januar 2007 in der Migros-Gruppe".					
A.2	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre						
	<i>Kommentar</i>	Einen Mindestlohn nach dreijähriger Lehre gibt es nicht, da der Lohn aufgrund des Förderungs-Entwicklungs- und Entlöhnungssystem definiert wird (basierend auf Funktion, Leistung und Erfahrung). Die Einstufung nach dreijähriger Lehre für Detailhandelsangestellte erreicht gemäss Angaben von Migros Werte von 3'900 CHF und höher.	1.5	2.5	3.8	2.6	4
	<i>Begründung</i>	Da kein Mindestlohn definiert ist (und somit auch kein Rechtsanspruch besteht), Mittelwert zwischen Mindestbewertung (1 Punkt) und Bewertung für 3'900 CHF (4) vergeben.					
	<i>Quelle</i>	Mail von Hr. Rothen, 05.06.2007.					
A.3	Lohnspreizung						
	<i>Kommentar</i>	Die sechs Mitglieder der Generaldirektion des MGB haben 2006 insgesamt 3.8 Mio. CHF an Gehältern erhalten (keine Bonifikationen oder andere Entschädigungen). Dies entspricht durchschnittlich 633'333 CHF. Verglichen mit dem Mindestlohn von 42'900 CHF entspricht dies einem Verhältnis von 1:14.8.					
	<i>Begründung</i>	Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn und dem Durchschnittslohn der Geschäftstleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt zwischen 1:10 bis 1:15.					
	<i>Quelle</i>	Migros Geschäftsbericht 2006, S. 87.					
<b>B Arbeitszeiten</b>		<b>3</b>	<b>3.3</b>	<b>10.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>	
B.1	Wochenarbeitszeit						
	<i>Kommentar</i>	Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 41 Stunden.	1	4.0	4.0	2.8	3
	<i>Begründung</i>	Die Wochenarbeitszeit liegt zwischen 40.5 und 41h.					
	<i>Quelle</i>	Migros L-GAV 2007-2010, 26.1.					
B.2	Ferienregelung						
	<i>Kommentar</i>	Es gelten die folgenden Regelungen: 6 Wochen für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge, 5 Wochen bis zum vollendeten 49. Altersjahr, 6 Wochen ab dem 50. Altersjahr und 7 Wochen ab dem 60. Altersjahr.	1	4.0	4.0	3.5	4
	<i>Begründung</i>	5 oder 6 Wochen ab 20. Altersjahr, 6 Wochen ab 50. Altersjahr, 7 Wochen ab 60. Altersjahr.					
	<i>Quelle</i>	Migros L-GAV 2007-2010, 30.1.					
B.3	Ankündigungsfrist						
	<i>Kommentar</i>	MitarbeiterInnen, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan in der Regel 14 Tage im voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden. Es gibt keine Spezifikationen im L-GAV über die Form, in welcher Änderungen mitgeteilt werden. Gemäss Anhang L-GAV Anhang 5 - Mitwirkungsordnung ist den Personalkommissionen bei der Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten das Mitspracherecht garantiert.	1	2.0	2.0	2.7	3
	<i>Begründung</i>	Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Tage. Änderungen werden am Anschlagbrett mitgeteilt. Da das Mitspracherecht der Personalkommissionen nicht die individuellen Einsatzpläne betrifft, wird dies nicht in die Bewertung einbezogen.					
	<i>Quelle</i>	Migros L-GAV 2007-2010, 26.3 sowie Anhang 5.					

C. Vereinbarkeit Beruf und Familie		2	3.5	7.0	2.3	5
C.1	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	1	5.0	5.0	3.1	3
	<b>Kommentar</b> Es gilt ein garantierter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100% des Nettolohnes einschliesslich fester Zulagen. Wenn der Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben wird, findet eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes auf 18 Wochen statt. Ein 18-wöchiger Mutterschaftsurlaub ist die überwiegende Regel; der Anteil der Frauen mit 18 Wochen Mutterschaftsurlaub liegt je nach Unternehmen bei 80% und mehr. Die Migros gewährt einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen. Zusätzlich können 2 Wochen unbezahlter Urlaub beansprucht werden.					
	<b>Begründung</b> Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen zu 100% bezahlt, zum Teil sogar 18 Wochen. Zusatzpunkt wegen des zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs.					
	<b>Quelle</b> Migros L-GAV 2007-2010, 46.1-46.5. Stellungnahme von Hr. Rothen vom 31.05.2007; Mail von Hr. Rothen vom 05.06.2007.					
C.2	Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten	1	2.0	2.0	1.5	2
	<b>Kommentar</b> Zum Teil Beiträge an familienergänzende Tagesbetreuung (nicht flächendeckend). Eigene Kinderkrippe in Zürich. Unterstützung bei der Suche nach einer anderen Form der ausserfamilären Kinderbetreuung (z.B. Childcare Service).					
	<b>Begründung</b> Generell keine einkommensabhängige Unterstützungsbeiträge / Subventionen für die Fremdbetreuung. Ein Zusatzpunkt, weil vereinzelt Beiträge geleistet werden und qualitative Massnahmen ergriffen werden.					
	<b>Quelle</b> <a href="http://www.migros.ch/Migros_DE/Content/UeberMigros/Arbeitswelt/rs_wissenswertes_chancengleichheit_17_04.htm">www.migros.ch/Migros_DE/Content/UeberMigros/Arbeitswelt/rs_wissenswertes_chancengleichheit_17_04.htm</a> ; <a href="http://www.childcare.ch">www.childcare.ch</a>					
D. Aus- und Weiterbildung		2	2.5	5.0	2.3	5
D.1	Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung	1	2.0	2.0	1.8	2
	<b>Kommentar</b> Grundsätze für Personalentwicklung sind definiert. Weiterbildungsfinanzierung wird in internen Reglementen festgehalten. Freizeitkurse werden in der Regel zu 70% bezahlt, Sprach- und Informatikkurse zu 100%. Regelung gilt in Klubschulen, meist auch für KV Business School, Gewerbeschulen und Volkshochschulen. Für interne Kurse übernimmt Migros auf Antrag meist die vollen Kosten. Ob eine bestimmte Anzahl an Aus- und Weiterbildungstagen garantiert wird, geht aus zugänglichen Dokumenten nicht hervor. Durchschnittlich gab es 2006 mehr als einen Weiterbildungstag pro Person.					
	<b>Begründung</b> Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in internen Richtlinien oder im GAV verankert. Allerdings keine Aussage zu minimal garantierten Aus- und Weiterbildungstagen.					
	<b>Quelle</b> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:36/37; <a href="http://www.migros.ch/Migros_DE/Content/UeberMigros/Arbeitswelt/rs_dossier_personalentwicklung_17_04.htm">www.migros.ch/Migros_DE/Content/UeberMigros/Arbeitswelt/rs_dossier_personalentwicklung_17_04.htm</a> .					
D.2	Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)	1	3.0	3.0	2.8	3
	<b>Kommentar</b> Im Jahr 2006 waren rund 2'809 Lehrstellen besetzt. Gemessen an den 59'345 Vollzeitstellen entspricht dies einem Anteil von 4.7%.					
	<b>Begründung</b> Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt zwischen 3 und 5%.					
	<b>Quelle</b> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:37.					
E. Chancengleichheit		3	3.8	11.3	2.4	7
E.1	Lohngleichstellung	1.5	3.5	5.3	2.4	4
	<b>Kommentar</b> Die Umsetzung und Überwachung der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit wird unterstützt durch das Führungs- und Entlohnungssystem der Migros. Für 22 Funktionsstufen hat die Migros ein Lohnband definiert. Innerhalb dieses Bandes werden die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Erfahrung und Leistung entlohnt. Über 95% aller Mitarbeitenden sind diesem System angeschlossen. Das Mitarbeiter-Führungs-, Entwicklungs- und Entlohnungssystem wird jährlich durch unternehmensexterne Stellen auditiert.					
	<b>Begründung</b> Im Rahmen eines internen Lohnsystems wird regelmässig ein Controlling der Lohngleichstellung durchgeführt. Da das Lohnsystem (nicht aber die Lohngleichstellung an sich) von einer externen Stelle überprüft wird, 1/2 Punkte zusätzlich vergeben.					
	<b>Quelle</b> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:35; Stellungnahme von Hr. Rothen, 31.05.2007.					
E.2	Arbeitsplätze für Behinderte	1.5	4.0	6.0	2.3	4
	<b>Kommentar</b> Rund 850 Personen mit Behinderungen arbeiten bei der Migros. Bei 59'345 Vollzeitstellen entspricht dies einer Quote von 1.4%. Die Migros-Unternehmen setzen sich aktiv für die Integration von Behinderten ein.					
	<b>Begründung</b> Das Unternehmen stellt Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Der Anteil der Teil-IV-Bezüger und Leistungsbehinderten ohne Renten liegt zwischen 1 und 2% gemessen an den Vollzeitstellen.					
	<b>Quelle</b> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:36.					

F. Sozialversicherung		2	4.6	9.2	2.8	6
F.1	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge	0.4	5.0	2.0	3.0	1
	<i>Kommentar</i> Leistungen: Die Migros Pensionskasse ist eine Leistungsprimatkasse (Leistungen werden in Prozent des durchschnittlichen versicherten Einkommens berechnet). Die Altersrente beträgt bei vollen Versicherungsjahren (38 Beitragsjahre) 74% des letzten Einkommens. Beiträge: Mitarbeitende bezahlen 8.5% der versicherten Besoldung, der Arbeitgeber 17% (Arbeitgeberin bezahlt 2/3).					
	<i>Begründung</i> Pensionskassenbeiträge sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert und die Beiträge liegen über dem BVG-Minimum.					
	<i>Quelle</i> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:36; <a href="http://www.mpk.ch">www.mpk.ch</a> .					
F.2	Familienzulagen	0.4	4.0	1.6	1.5	1
	<i>Kommentar</i> Kinder-, Geburts- und Familienzulagen werden mindestens im Rahmen der jeweiligen kantonalen Gesetze ausgerichtet. Die Unternehmen können Haushalte mit Kindern im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit weitergehenden Leistungen unterstützen. Für rund 60% der Migros-Mitarbeitenden gelten Regelungen, nach denen die Kinder- bzw. Familienzulagen einkommensabhängig bis zu CHF 500 erhöht werden (Reglemente über freiwillige Familienzulagen, z.B. in den Genossenschaften Migros Aara, Luzern, Zürich oder Ostschweiz).					
	<i>Begründung</i> Familienzulagen gehen in einigen Kantonen bzw. einigen Unternehmenssteilen über die kantonalen Gesetzgebungen hinaus. Da diese einkommensabhängig festgelegt sind, ein Zusatzpunkt vergeben.					
	<i>Quelle</i> Migros L-GAV 2007-2010, 38.1. Stellungnahme von Hr. Rothen, 31.05.2007.					
F.3	Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen	0.4	4.0	1.6	2.5	1
	<i>Kommentar</i> Leistungen: Es wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes ausgerichtet. Beiträge: 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 Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.					
	<i>Begründung</i> Krankentaggeldleistungen zu mehr als 90% über zwei Jahre bezahlt. Beiträge zu 50% durch den Arbeitgeber bezahlt.					
	<i>Quelle</i> Migros L-GAV 2007-2010, 43.1/43.3.					
F.4	Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr	0.4	5.0	2.0	4.0	2
	<i>Kommentar</i> Vor dem ordentlichen Pensionierungsalter (vollendetes 63. Altersjahr) ist die vorzeitige Pensionierung frühestens auf den Ersten des Monats nach Vollendung des 58. Altersjahrs möglich. Es gibt Anspruch auf AHV-Überbrückungsrenten.					
	<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahrs oder früher möglich.					
	<i>Quelle</i> <a href="http://www.mpk.ch">www.mpk.ch</a>					
F.5	Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen	0.4	5.0	2.0	3.0	1
	<i>Kommentar</i> Die Altersrente wird aufgrund der bis zur vorzeitigen Pensionierung anrechenbaren Versicherungsjahre berechnet und um 0.15 Prozent für jeden vollen Monat der vorzeitigen Pensionierung gekürzt. Dies entspricht einer jährlichen Kürzung von 1.8%.					
	<i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von weniger als 2% möglich.					
	<i>Quelle</i> <a href="http://www.mpk.ch">www.mpk.ch</a>					
G. Sozialpartnerschaft		3	3.0	9.0	2.5	8
G.1	Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags	1.5	4.0	6.0	2.5	4
	<i>Kommentar</i> Migros hat einen Gesamtarbeitsvertrag 2007-2010 mit den Vertragspartnern KV Schweiz und dem Metzgerei-Personalverband unterzeichnet. Die Syna ist nicht mehr Vertragspartnerin.					
	<i>Begründung</i> Das Unternehmen hat einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen, allerdings nicht mit allen relevanten Vertragspartnern.					
	<i>Quelle</i> Migros L-GAV 2007-2010; Migros Geschäftsbericht 2006:155.					
G.2	Zutrittsrecht der Gewerkschaften	1.5	2.0	3.0	2.5	4
	<i>Kommentar</i> Die Migros ist einer mehrstufigen Sozialpartnerschaft verpflichtet (Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerverbänden des L-GAV, Mitentscheidung und Mitwirkung der Landeskommision der Migros-Gruppe, betriebliche Sozialpartner, Mitbestimmung der Mitarbeitervertretungen in den Verwaltungsräten der Migros-Unternehmen). Die Vertragsparteien des L-GAV haben für die Mitgliederwerbung, als Mitglieder der Paritätischen Kommission des L-GAV und für die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Sozialpartnern ein garantiertes Zutrittsrecht zu den Betrieben.					
	<i>Begründung</i> Zutrittsrecht für Vertragspartner garantiert. Aspekte der betrieblichen Sozialpartnerschaft werden nicht bewertet.					
	<i>Quelle</i> Migros Nachhaltigkeitsbericht 2006:35.					

Kontaktperson Migros: Michael Rothen, Leiter Labour Policy and Law, Migros Genossenschafts-Bund

## ANNEXE 6: VOLG

### Rating Zusammenfassung

Nr.	Kriterienbereich	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte	Vergleich zur Branche
A	Entschädigung	4	2.1	8.5	2.7	10.8	-21%
B	Arbeitszeiten	3	4.0	12.0	3.0	9.0	33%
C	Vereinbarkeit Beruf und Familie	2	2.5	5.0	2.3	4.6	9%
D	Aus- und Weiterbildung	2	3.5	7.0	2.3	4.6	53%
E	Chancengleichheit	3	3.0	9.0	2.4	7.1	26%
F	Sozialversicherung	2	2.8	5.6	2.8	5.6	0%
G	Sozialpartnerschaft	3	2.5	7.5	2.5	7.5	0%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>2.9</b>	<b>54.6</b>	<b>2.6</b>	<b>49.2</b>	<b>11%</b>

### Rating Auswertung

Nr.	Kriterium	Gewichtung	Firma Note	Punkte	Branche Note	Punkte
<b>A</b>	<b>Entschädigung</b>	<b>4</b>	<b>2.1</b>	<b>8.5</b>	<b>2.7</b>	<b>11</b>
A.1	Mindestlohn für Ungelernte	1.5	2.0	3.0	2.8	4
<i>Kommentar</i>	Der Mindestlohn für Ungelernte liegt in allen Regionen bei 3'300 CHF pro Monat bei 13 Monatslöhnen.					
<i>Begründung</i>	Der Mindestlohn beträgt zwischen 3'200 und 3'399 CHF bei 13 Monatslöhnen.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B1.					
A.2	Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	1.5	1.0	1.5	2.6	4
<i>Kommentar</i>	Der Mindestlohn nach einer dreijährigen Lehre entspricht demjenigen für Ungelernte (3'300 CHF pro Monat bei 13 Monatslöhnen).					
<i>Begründung</i>	Der Mindestlohn beträgt weniger als 3'480 CHF bei 13 Monatslöhnen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B1.					
A.3	Lohnspreizung	1	4.0	4.0	2.7	3
<i>Kommentar</i>	Das Verhältnis beträgt 1:6. Die Geschäftsleitung der Volg Detailhandels AG besteht aus einer Person.					
<i>Begründung</i>	Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftsleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt zwischen 1:5 bis 1:10.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B3.					
<b>B</b>	<b>Arbeitszeiten</b>	<b>3</b>	<b>4.0</b>	<b>12.0</b>	<b>3.0</b>	<b>9</b>
B.1	Wochenarbeitszeit	1	3.0	3.0	2.8	3
<i>Kommentar</i>	Die Wochenarbeitszeit beträgt 42 Stunden.					
<i>Begründung</i>	Die Wochenarbeitszeit liegt zwischen 41.5 und 42h.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B4.					
B.2	Ferienregelung	1	4.0	4.0	3.5	4
<i>Kommentar</i>	Es gelten folgende Ferienregelungen: 6 Wochen für Jugendliche bis 20 und Lehrlinge, 5 Wochen bis 50, 6 Wochen ab 50, 7 Wochen ab 60.					
<i>Begründung</i>	5 oder 6 Wochen ab 20. Altersjahr, 6 Wochen ab 50. Altersjahr, 7 Wochen ab 60. Altersjahr.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B5.					
B.3	Ankündigungsfrist	1	5.0	5.0	2.7	2.7
<i>Kommentar</i>	Arbeitspläne werden 30 Tage im Voraus bekannt gegeben. Die Änderungen werden zusammen mit den Arbeitnehmenden vereinbart und nicht an einem Anschlagbrett oder schriftlich mitgeteilt.					
<i>Begründung</i>	Die Ankündigungsfrist beträgt 28 Tage. Änderungen werden zusammen mit den Arbeitnehmenden vereinbart.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B7 und B8.					
<b>C</b>	<b>Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>	<b>2</b>	<b>2.5</b>	<b>5.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
C.1	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	1	3.0	3.0	3.1	3
<i>Kommentar</i>	Ab dem 1. Anstellungsjahr sind 14 Wochen zu 80% bezahlt (gesetzliche Vorgaben). Ab dem 2. bis zum 5. Anstellungsjahr sind 14 Wochen zu 100% bezahlt, ab dem 5. Anstellungsjahr 16 Wochen zu 100% bezahlt. Vaterschaftsurlaub: 1 Tag.					
<i>Begründung</i>	Die Bedingungen entsprechen im Schnitt über alle hinweg ca. 14 Wochen zu 100% bezahlt bzw. 16 Wochen zu 90% bezahlt.					
<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg. B9.					

C.2	Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten		1	2.0	2.0	1.5	2
	<i>Kommentar</i>	Das Unternehmen bietet nahe Arbeitsplätze an (im gleichen Dorf). Das Unternehmen leistet keine Beiträge an die Kosten zur Fremdbetreuung von Kindern. Volg ist über Fenaco Mitglied beim Familienservice Winterthur.					
	<i>Begründung</i>	Das Unternehmen leistet keine Beiträge für Fremdbetreuung und stellt keine Plätze für Kinderbetreuung zur Verfügung. Ein Zusatzpunkt wegen qualitativer Massnahme.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B10 und B11.					
<b>D</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>		<b>2</b>	<b>3.5</b>	<b>7.0</b>	<b>2.3</b>	<b>5</b>
D.1	Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung		1	2.0	2.0	1.8	2
	<i>Kommentar</i>	Das Recht auf berufliche Aus- und Weiterbildung ist verankert. Es wird aber keine Aussage zu garantierten Aus- und Weiterbildungstagen gemacht.					
	<i>Begründung</i>	Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in internen Richtlinien oder im GAV verankert. Allerdings keine Aussage zu minimal garantierten Aus- und Weiterbildungstagen.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B12.					
D.2	Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)		1	5.0	5.0	2.8	3
	<i>Kommentar</i>	Im Jahr 2005 waren bei der Volg Detailhandels AG 159 Lehrstellen besetzt. In Vollzeitäquivalenten waren 844 Personen beschäftigt. Das entspricht einem Lehrlingsanteil von knapp 19%. Annahme, dass der Anteil im Jahr 2006 gleich hoch ist.					
	<i>Begründung</i>	Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt über 10%.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B14.					
<b>E</b>	<b>Chancengleichheit</b>		<b>3</b>	<b>3.0</b>	<b>9.0</b>	<b>2.4</b>	<b>7</b>
E.1	Lohngleichstellung		1.5	3.0	4.5	2.4	4
	<i>Kommentar</i>	Lohngleichstellung wird intern durch die Geschäftsleitung der Volg-Gruppe und durch den Personaldienst überprüft. Die Einhaltung der Mindestlöhne garantiert die GL der fenaco bei der jährlichen Lohnrevision. Das Controlling ist allerdings nicht einsehbar. Löhne werden gemäss Volg auch über die fenaco durch die Gewerkschaften Unia und Syna überprüft (gemäss Unia keine direkte Überprüfung).					
	<i>Begründung</i>	Es gibt ein systematisches internes Lohnsystem, das regelmäßig überprüft wird. Keine externe Überprüfung des Lohnsystems.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B15 und B16.					
E.2	Arbeitsplätze für Behinderte		1.5	3.0	4.5	2.3	4
	<i>Kommentar</i>	Im Jahr 2005 waren 3 Teil-IV-BezügerInnen beschäftigt. Gemessen an den 844 Vollzeitäquivalenten entspricht dies einem Prozentsatz von 0.4%. Gemäss Volg ist es in Kleinläden meist schwierig, IV-BezügerInnen zu beschäftigen. Gleichzeitig beschäftigt Volg eine Anzahl von Aushilfen, welche aus gesundheitlichen Problemen nicht voll arbeitsfähig sind. Eine genaue Schätzung der Anzahl dieser Mitarbeitenden ist nicht möglich (ca. 20).					
	<i>Begründung</i>	Das Unternehmen stellt vereinzelt Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Der Anteil der Teil-IV-Bezüger und Leistungsbehinderten ohne Renten liegt unter 0.5% gemessen an den Vollzeitstellen. Da zusätzlich Aushilfjob für Personen mit gesundheitlichen Problemen angeboten werden, ein Zusatzpunkt vergeben.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B18; Mail von Reinhard Wolfensberger, 20.02.2007.					
<b>F</b>	<b>Sozialversicherung</b>		<b>2</b>	<b>2.8</b>	<b>5.6</b>	<b>2.8</b>	<b>6</b>
F.1	Überobligatorische Pensionskassenbeiträge		0.4	3.0	1.2	3.0	1.2
	<i>Kommentar</i>	Bis 25 gilt das BVG-Minimum, ab 25 eine überobligatorische Versicherung (voller AHV-Jahreslohn gilt als versicherter Lohn). Anteil von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ist 50:50.					
	<i>Begründung</i>	Pensionskassenbeiträge sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert. Oder: Die Beiträge liegen über dem BVG-Minimum.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B19; Mail von Reinhard Wolfensberger, 01.09.2006.					
F.2	Familienzulagen		0.4	1.0	0.4	1.5	0.6
	<i>Kommentar</i>	Es werden nicht über die kantonalen Gesetze hinausgehende Familienzulagen bezahlt.					
	<i>Begründung</i>	Keine Familienzulagen, die über die kantonalen Gesetzgebungen hinausgehen. Oder: keine Angaben des Unternehmens.					
	<i>Quelle</i>	Fragebogen Volg, B19.					

F.3	Überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen  <i>Kommentar</i> Je nach Dienstjahren leistet Volg überdurchschnittliche Krankentaggeldleistungen. 1. Jahr: 1 Monat zu 100% und 23 Monate zu 80%. 2. Jahr: 2 Monate zu 100%, 22 Monate zu 80%. 3. bis 9. Jahr: 3 Monate zu 100%, 21 Monate zu 80%. 10. bis 14. Jahr: 4 Monate zu 100%, 20 Monate zu 80%. 15. bis 19. Jahr: 5 Monate zu 100%, 19 Monate zu 80%. ab 20. Jahr: 6 Monate zu 100%, 18 Monate zu 80%.  <i>Begründung</i> Für das Filialpersonal übernimmt Volg die Nichtberufsunfall-Prämien. <i>Quelle</i> Mail von Reinhard Wolfensberger, 01.09.2006.	0.4	3.0	1.2	2.5	1.0
F.4	Vorzeitige Pensionierung: Altersjahr  <i>Kommentar</i> Frühzeitige Pensionierung ist ab 59 für Frauen und 60 für Männer möglich (5 Jahre vor dem Erreichen des AHV-Alters). Anspruch auf AHV-Überbrückungsrenten besteht nicht. <i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahres oder früher möglich. Ein Punkt Abzug, da kein Anspruch auf AHV-Überbrückungsrenten besteht. <i>Quelle</i> Fragebogen Volg, B20.	0.4	4.0	1.6	4.0	1.6
F.5	Vorzeitige Pensionierung: Bedingungen  <i>Kommentar</i> Bei vorzeitiger Pensionierung ist (Mann/Frau) pro Jahr mit einer Rentenkürzung von 3 % zu rechnen. Alter 65/64 = 100%; Alter 60/59 = 85.4%. Dies ist eine Kürzung von 14.6% über 5 Jahre, was pro Jahr einer Rentenkürzung von 2.9% entspricht. <i>Begründung</i> Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von 2.5 bis 3% möglich. <i>Quelle</i> Mail von Reinhard Wolfensberger, 01.09.2006.	0.4	3.0	1.2	3.0	1.2
<b>G Sozialpartnerschaft</b>		<b>3</b>	<b>2.5</b>	<b>7.5</b>	<b>2.5</b>	<b>3.8</b>
G.1	Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags  <i>Kommentar</i> Volg hat selber keinen GAV unterzeichnet. Über das Mutterhaus fenaco besteht ein GAV mit den Gewerkschaften Unia und Syna. <i>Begründung</i> Das Unternehmen hat keinen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Ein zusätzlicher Punkt wird vergeben, weil das Mutterhaus einen GAV abgeschlossen hat. <i>Quelle</i> Fragebogen Volg, B21.	1.5	2.0	3.0	2.5	4
G.2	Zutrittsrecht der Gewerkschaften  <i>Kommentar</i> Volg garantiert nach eigenen Angaben das Zutrittsrecht der Gewerkschaften. Zutritt zu den Verkaufsstellen ist mit Voranmeldung beim Personaldienst oder beim Verkaufsleiter jederzeit möglich. <i>Begründung</i> Zutrittsrecht der Gewerkschaften unter Einschränkungen garantiert (z.B. nur nach Anmeldung). <i>Quelle</i> Fragebogen Volg, B23 und B24.	1.5	3.0	4.5	2.5	4

Kontaktperson Volg: Reinhard Wolfensberger, Kommunikation/PR, Volg Konsumwaren AG

## ANNEXE 7: VALEUR CIBLE (NOTE MAXIMALE = 5) PAR CRITÈRE

BEURTEILUNGSKRITERIEN UND GEWICHTUNG	
Einzelkriterien	Operationalisierung der Maximalnote 5
<b>A Entschädigung</b>	
Mindestlohn für Ungelernte	Der Mindestlohn für Ungelernte beträgt mehr als 3'800 CHF bei 13 Monatslöhnen.
Mindestlohn nach dreijähriger Lehre	Der Mindestlohn nach dreijähriger Lehre beträgt mehr als 4'080 CHF bei 13 Monatslöhnen.
Lohnspreizung	Das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn für Ungelernte und dem Durchschnittslohn der Geschäftsleitung (inkl. Bonifikationen etc.) liegt zwischen 1:5 und weniger.
<b>B Arbeitszeiten</b>	
Wochenarbeitszeit	Die Wochenarbeitszeit liegt bei 40h.
Ferienregelung	6 Wochen für alle ab 20. Altersjahr.
Plan- und Berechenbarkeit der Arbeitseinsätze	Die Ankündigungsfrist beträgt 28 Tage. Änderungen werden zusammen mit den Arbeitnehmenden vereinbart.
<b>C Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>	
Mutter- und Vaterschaftsurlaub	Mutterschaftsurlaub: >16 Wochen zu 100% bezahlt. (Zusatzpunkt bei bezahltem Vaterschaftsurlaub über 5 Tage)
Beitrag des Unternehmens an Fremdbetreuungskosten	Das Unternehmen bietet allen Angestellten einkommensabhängige Unterstützungsbeiträge / Subventionen für die Fremdbetreuung.
<b>D Aus- und Weiterbildung</b>	
Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung	Das Recht auf bezahlte Aus- und Weiterbildung ist in internen Richtlinien oder im GAV verankert. Das Recht auf mindestens fünf Tage Weiterbildung pro Jahr sind garantiert.
Anzahl effektiv besetzter Lehrstellen (gemessen an Vollzeitstellen)	Der Anteil effektiv besetzter Lehrstellen gemessen an Vollzeitstellen liegt über 10%.
<b>E Chancengleichheit</b>	
Lohngleichstellung	Die Lohngleichstellung auf Ebene des Gesamtbetriebs wird intern und von einer externen Stelle regelmässig überprüft und wird von den Sozialpartnern begleitet.
Arbeitsplätze für Behinderte	Das Unternehmen stellt zum Teil Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung. Der Anteil der Teil-IV-Bezüger und Leistungsbehinderten ohne Renten liegt über 2% gemessen an den Vollzeitstellen.
<b>F Sozialversicherungen</b>	
Überobligatorische Sozialversicherungsbeiträge: Pensionskasse, Familienzulagen, Krankentaggelder	<i>Pensionskassenbeiträge</i> sind zu mehr als 1/2 durch das Unternehmen finanziert und die Beiträge liegen über dem BVG-Minimum. <i>Familienzulagen</i> gehen überall über die kantonalen Gesetzgebungen hinaus und werden einkommensabhängig festgelegt. <i>Krankentaggeldleistungen</i> zu mehr als 80% über zwei Jahre bezahlt und Beiträge zu mehr als 50% durch den Arbeitgeber bezahlt.
Vorzeitige Pensionierung: Zeitpunkt und Bedingungen	Vorzeitige Pensionierung nach Vollendung des 59. Altersjahres oder früher möglich. Vorzeitige Pensionierung mit einer jährlichen Kürzung von weniger als 2% möglich.

<b>G Sozialpartnerschaft</b>	
Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags	Das Unternehmen hat mit allen relevanten Vertragspartnern einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für mindestens 80% des Unternehmens.
Zutrittsrecht der Gewerkschaften	Zutritt der Gewerkschaften ist voll gewährleistet.