

Mitarbeitende

Coop beschäftigt deutlich mehr Lernende und erhöht die Gesamtlohnsumme um 3,25 %. Die neue Personalstrategie 2012+ richtet sich an künftigen Entwicklungen und deren Auswirkungen für den Schweizer Detailhandel aus.

Mehr Lernende und steigende Löhne

Durch die Übernahme der Carrefour Verkaufsstellen in der Schweiz stieg die Anzahl der Mitarbeitenden der Coop-Gruppe im Jahr 2008 um rund 12 % auf 53 880 Beschäftigte. Nahezu alle ehemaligen Mitarbeitenden von Carrefour nahmen nach der Übernahme die Option wahr, von Coop weiterbeschäftigt zu werden. Damit ist die Coop-Gruppe aktuell die zweitgrösste Arbeitgeberin der Schweiz. Die Anzahl an Lehrstellen erhöhte sich 2008 um über 9 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Coop-Gruppe beschäftigte Ende des Jahres insgesamt 2 974 Lernende, 246 mehr als 2007. Der Anteil der Lernenden an der Gesamtbelegschaft beträgt neu 5,5 %. Trotz der weltweiten Finanzkrise erhöhte Coop im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen die Lohnsumme ab 1. Januar 2009 um insgesamt 3,25 %. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen zwischen Coop und ihren Sozialpartnern KV Schweiz, SYNA/OCST, UNIA und dem Verein der Angestellten Coop (VdAC). Alle Vollzeitmitarbeitenden mit einem Bruttomonatslohn bis 4 000 Franken und einem Eintrittsdatum vor dem 1. Juli 2008 profitieren von einer Lohnerhöhung von mindestens 100 Franken brutto im Monat. Mit dieser Entscheidung garantiert Coop weiterhin die konsequente Anhebung der tieferen Lohnsegmente sowie der Frauenlöhne. Die Lohnanhebung der Mitarbeitenden im Stundenlohn beträgt mindestens 40 Rappen pro Stunde. Im Januar 2009 erhielten alle Beschäftigten im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Coop eine Geschenkkarte im Wert von 200 bis 500 Franken, je nach Anstellungsgrad.

PERSONALSTRATEGIE

Neue Personalstrategie 2012+

Mit Beginn des Jahres 2008 trat die neue Personalstrategie 2012+ in Kraft. Diese nimmt bereits jetzt Bezug auf zukünftige Entwicklungen und deren Auswirkungen

gen für den Schweizer Detailhandel. So berücksichtigt die neue Coop Personalstrategie die bevorstehenden demografischen Veränderungen sowie die Folgen der Personenfreizügigkeit in Europa. Auch die stetige Internationalisierung im Detailhandel sowie der steigende Konkurrenzdruck am Markt beeinflussten die Festlegung der einzelnen Strategiepunkte. Generell möchte Coop die Mitarbeitenden für künftige Herausforderungen fit machen und speziell darauf vorbereiten.

Regionale und divisionale Nachwuchspools

Die Zielsetzung von durchschnittlich 75 % internen Beförderungen auf der Basis der Mitarbeiterentwicklung hat Coop Ende 2008 bereits nahezu erreicht. Hauptgrund hierfür sind die seit fünf Jahren bestehenden regionalen und divisionalen Nachwuchspools. So werden im Bereich Verkauf und Logistik besonders herausragende Mitarbeitende in speziellen Laufbahnkursen kontinuierlich gefördert und beispielsweise auf die Beförderung zum Geschäftsführer einer Verkaufsstelle vorbereitet. Insgesamt werden aktuell etwa 5 % aller Mitarbeitenden von Coop in einem Nachwuchspool gefördert. Darin inbegriffen sind auch Mitarbeitende in Managementpositionen, deren Potenzial in der Regel mithilfe von Assessments eruiert wird. Coop setzt sich zum Ziel, den Nachwuchspool in allen Verkaufsregionen und Direktionen bis ins Jahr 2012 um weitere 5 % anzuheben.

Austausch von Mitarbeitenden

Damit die Mitarbeitenden von Coop den Ansprüchen eines zunehmend international tätigen Unternehmens gerecht werden, müssen sie gezielt auf künftige Anforderungen vorbereitet werden. Seit 1. Januar 2008 bietet sich allen Lehrabgängern die Möglichkeit, an einem Sprachaustausch auf nationaler Ebene teilzunehmen. Die Teilnehmenden besuchen neben ihrer Tätigkeit in einem Coop-Betrieb oder einer Coop Verkaufsstelle berufsbegleitend eine Sprachschule. Die Kosten für

den Sprachunterricht trägt Coop. Im Kaderbereich setzt sich Coop zum Ziel, den bestehenden Austausch von Geschäftsführern mit führenden Mitarbeitenden der Rewe Group in Deutschland weiter auszubauen. Das Projekt soll sich künftig über die Coop-Formate Retail, Bau+Hobby, Interdiscount, Import Parfumerie und Christ Uhren & Schmuck erstrecken. Neben der Rewe Group werden zudem weitere Partner der Kooperationen Coopernic, tooMax-x und Eurogroup in das Projekt einbezogen.

PERSONALVORSORGE

Schwieriges Jahr für CPV/CAP

Auch im Jahresergebnis der CPV/CAP hinterliess die Krise an den Finanzmärkten deutliche Spuren. Obwohl die CPV/CAP nicht direkt in problembehaftete Subprime-Anlagen investierte, konnte sie sich der allgemeinen Börsenentwicklung nicht entziehen. Die Performance liegt im Rahmen des aufgrund der Anlagestrategie und Marktentwicklung zu erwartenden Ergebnisses. Der Deckungsgrad sinkt somit von 108,5 % auf 90,3 %. Die Sicherstellung der Renten, also der langfristige Zweck der CPV/CAP, wird dadurch nicht infrage gestellt. Per 1. Januar 2008 traten die geplante Senkung des technischen Zinses auf 3,5 % sowie des Umwandlungssatzes auf 6,4 % in Kraft. Diese Änderungen der technischen Grundlagen wurden ohne Probleme vollzogen. Erste praktische Erfahrungen zeigen, dass auch die Revision des Versicherungsreglements die im Vorjahr gesteckten Ziele erfüllt und die Umsetzung reibungslos erfolgte. 2008 nahm Coop die Mitarbeitenden der Christ Uhren & Schmuck und der ehemaligen Carrefour Verkaufsstellen neu in die CPV/CAP mit auf. Der Versichertenbestand bei den Aktiven wuchs damit auf insgesamt 34 867 Versicherte an. Die Anzahl der Rentnerinnen und Rentner stieg von 16 274 auf 16 694 Versicherte an.