

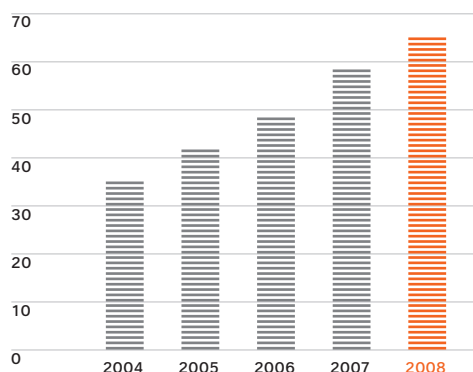
# Mitarbeitende

2008 haben wir eine neue Personalstrategie verabschiedet. Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sind klarer Schwerpunkt. Dadurch helfen wir ihnen, mit den steigenden Anforderungen Schritt zu halten. Als Unternehmen stellen wir uns den künftigen Herausforderungen, die der demografische Wandel und die Internationalisierung mit sich bringen.

## Nachhaltige und langfristig ausgerichtete Personalarbeit

Coop ist heute in vielen Bereichen führend im Markt. Dies ist nur dank engagierter, motivierter sowie sozial- und fachkompetenter Mitarbeitenden möglich. Um dieses grosse Potenzial in Zukunft noch besser nutzen zu können, ist eine nachhaltige Personalarbeit von zentraler Bedeutung. Die Zukunft hält für die Personalarbeit viele neue Herausforderungen bereit. So zum Beispiel die demografischen Veränderungen mit der Überalterung und dem auf 2015 prognostizierten Arbeitskräftemangel. Es gilt Szenarien zur Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln. Zudem müssen die Chancen genutzt werden, die sich durch die politischen Veränderungen wie die Personenfreizügigkeit oder die Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit bieten. Die Internationalisierung des Detailhandels und damit auch der Konkurrenzdruck nehmen zu. Der Kampf um Talente wird sich intensivieren. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden und Kader werden demnach weiter ansteigen. Berufliche Mobilität sowie der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit werden immer wichtiger. Die Ausbildung von Lernenden, das Errichten von Nachwuchspools oder

**Interne Aus- und Weiterbildung**  
in Tausend Teilnehmertagen



die Erhöhung des Frauenanteils im oberen Management sowie der Umgang mit dem Thema Überalterung werden zu strategischen Aufgaben. Im Zentrum steht für Coop das Anliegen, den Mitarbeitenden eine Fülle von Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und sie am Erfolg zu beteiligen. Coop nimmt ihre soziale Verantwortung wahr und sorgt für situationsgerechte Lösungen der einzelnen Gruppen: für Lernende, für Führungskräfte, für schulschwache Schulabgänger, für Frauen, für Väter, für Mitarbeitende ab 50 Jahren, für Behinderte, für Pensionierte und viele mehr.

#### DER GESAMTARBEITSVERTRAG COOP

##### **Mitarbeitende profitieren vom nationalen GAV**

Dem national gültigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Coop sind über 38 000 Mitarbeitende im Monats- und Stundenlohn in der ganzen Schweiz unterstellt. Sowohl Mitarbeitende im Verkauf als auch in den Bereichen Produktion, Logistik und Verwaltung profitieren vom GAV Coop. Die zweitgrösste Detailhändlerin der Schweiz garantiert darin faire und grosszügige Arbeitsbedingungen – und dies in einer Branche, die generell als Tieflohnbranche bezeichnet wird. Insbesondere die Suisse Romande ist geprägt von vielen regionalen, teils sogar lokalen gesamtarbeitsvertraglichen Bewegungen. Der nationale GAV Coop weist insgesamt bessere Arbeitsbedingungen als die regionalen Gesamtarbeitsverträge auf, insbesondere bezüglich Lohnleistung, Arbeitszeit und Ferien. Ausserdem bietet er den Mitarbeitenden der Coop-Gruppe zahlreiche weitere Vorteile und Vergünstigungen. Der GAV Coop bezeugt, dass Coop als inzwischen zweitgrösste Arbeitgeberin der Schweiz seit Jahren zu einer verlässlichen Sozialpartnerschaft steht. Er berücksichtigt sinnvoll sowohl die Interessen der jüngeren als auch der älteren Mitarbeitenden. Im ersten Halbjahr 2008 schloss Coop die Umwandlung der Carrefour-Verkaufsstellen

#### Verbindliche soziale Standards für eine nachhaltige Entwicklung

«Mit dem Fallen von nationalen Grenzen, Zollschränken und Handelshemmnissen sind verbindliche soziale Standards im In- und Ausland und speziell im Schweizer Detailhandel unerlässlich. Syna fordert die Ausarbeitung eines Gesamtarbeitsvertrags mit geregelten Anstellungsbedingungen und Konfliktmechanismen, wie dies bei Coop bereits der Fall ist. Um den steigenden Anforderungen an die Mitarbeitenden gerecht zu werden, sollte insbesondere die Förderung der beruflichen Bildung anhand von mindestens drei bezahlten Weiterbildungstagen pro Person/ Jahr intensiviert werden. Von zentraler Bedeutung bleibt das Thema Entlohnung: Syna fordert garantierte Mindestlöhne, abgestuft nach Qualifikationen. Die kontinuierliche Anhebung der unteren Löhne von Coop – vor allem auch bei den historisch tiefen Frauenlöhnen – ist in diesem Zusammenhang sehr zu begrüssen. Auch die Arbeitszeiten müssen zwingend sozial verträglich sein. Sie machen es erst möglich, die Planung privater, familiärer und beruflicher Verpflichtungen in Einklang miteinander zu bringen.»

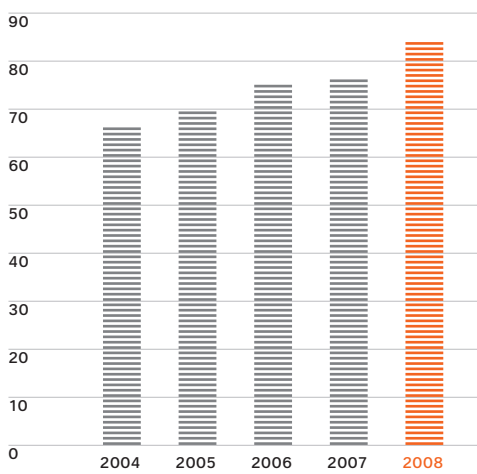
*Angela M. Carlucci, Syna  
Delegierte Internationale Gewerkschaftspolitik  
Sozialpolitik und Migration*

in Coop Megastores ab. Nahezu alle Mitarbeitenden von Carrefour nahmen die Option wahr, nach der Übernahme von Coop weiterbeschäftigt zu werden.

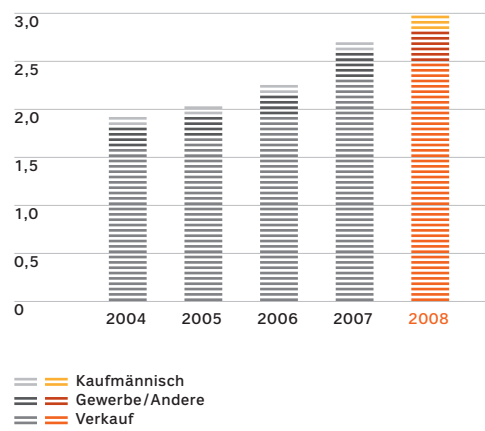
##### **Konsequente Anhebung der tieferen Löhne**

Coop erhöhte die Lohnsumme per 1. Januar 2009 um insgesamt 3,25 %. Das Ergebnis ist in einer konstruktiven und offen geführten Verhandlung zwischen Coop und ihren Sozialpartnern KV Schweiz, Syna/OCST, UniA und dem Verein der Angestellten Coop (VdAC)

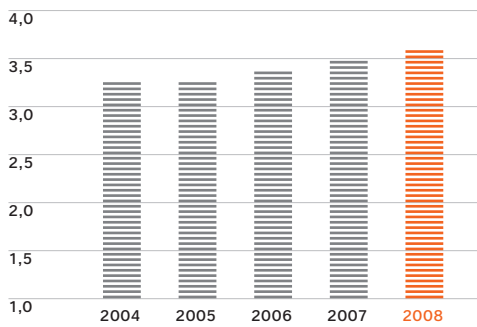
**Stundenproduktivität**  
Umsatz pro Arbeitsstunde in Franken



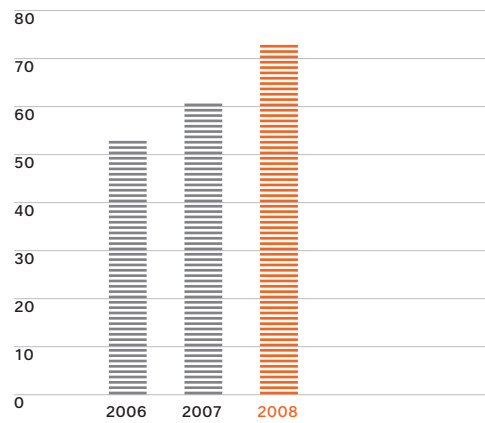
**Anzahl Lernende**  
in Tausend



**Entwicklung Mindestlohn**  
für ungelernete Mitarbeitende  
in Tausend Franken



**Weiterbeschäftigung nach der Lehre**  
Weiterbeschäftigte in %



zustande gekommen und hatte Signalwirkung für andere Unternehmen. Alle Vollzeitmitarbeitenden mit einem Bruttomonatslohn bis 4 000 Franken profitieren von einer Lohnerhöhung von mindestens 100 Franken brutto pro Monat bei 13 Monatsgehältern. Mit diesem Entscheid wird die kontinuierliche Anhebung der Frauenlöhne gewährleistet und die Kaufkraft bei den tieferen Lohnsegmenten sichergestellt.

## PERSONALSTRATEGIE 2012+

### Im Zentrum steht die Nachhaltigkeit

Die neue Personalstrategie 2012+ definiert die Stossrichtungen der Personalarbeit für die kommenden Jahre. Im Zentrum der Zielsetzungen der Personalarbeit stand bislang die Vereinheitlichung der Prozesse im Rahmen des Zusammenschlusses der regionalen Genossenschaften zu einem Unternehmen im Jahr 2001. In Zukunft legt Coop das Augenmerk noch stärker auf die Nachhaltigkeit. Die Personalarbeit von Coop richtet sich an zwei Arbeitsmärkte. Einerseits gilt es, in einem von steigender Konkurrenz geprägten Markt hochqualifizierte Fach- und Führungspersönlichkeiten zu finden und zu halten, andererseits ist der Erfolg von Coop in grossem Masse abhängig von der Motivation, dem Engagement und der Produktivität aller Mitarbeitenden im Verkauf und in der Logistik. Hier ist eine Vielzahl unterschiedlicher und massgeschneiderter Massnahmen notwendig. Mit der Personalstrategie 2012+ setzt sich Coop klare, anspruchsvolle und messbare Ziele.

### Lernende bilden das Fundament

Vor gut fünf Jahren, während der Zeit des grossen Lehrstellenmangels, entschied Coop, die Anzahl der Lehrstellen markant zu erhöhen. Sie übernahm damit eine wichtige volkswirtschaftliche Verantwortung. Im Jahr 2008 zählte Coop 2 974 Lernende, was einer Zunahme von gut 50 % seit 2004 entspricht. Coop ist

damit aktuell das Detailhandelsunternehmen in der Schweiz mit dem grössten Anteil Lernender pro 100 Personaleinheiten (8,1 %). Coop bietet Grundausbildungen in gut 20 Berufen an. 30 hauptberufliche Mitarbeitende sind für die Lernendenbetreuung zuständig. 2 000 Berufsbildner und Berufsbildnerinnen – alle ausgebildet durch Coop – begleiten die Lernenden und stehen in engem Kontakt mit den kantonalen Behörden. Coop ist eine der grössten Ausbildungsbetriebe in der Schweiz. Zusätzlich engagiert sie sich stark in nationalen Gremien der Schweizer Berufsbildung. Erfolgreiche Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger von heute bilden in Verkauf, Logistik und Administration das Fundament für den Führungsnachwuchs von morgen. In den nächsten Jahren möchte Coop knapp die Hälfte des Bedarfs an Verkaufskader durch ehemalige Lernende rekrutieren. Coop setzt sich zum Ziel, mindestens 60 % der Lernenden nach Lehrabschluss weiter zu beschäftigen und sie mit vielfältigen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern. Dazu gehört auch der Arbeitseinsatz in anderen Sprachregionen.

### Integration von schulschwachen Schulabgängern

In der Schweiz sind jährlich zwischen 2 000 und 3 000 jugendliche Schulabgänger nicht fähig, eine Attestausbildung oder gar eine Lehre zu absolvieren. Dies stellt eine grosse Herausforderung für unsere Gesellschaft dar. Bereits im Jahr 2006 ergriff Coop die Initiative und schuf zusätzlich zu den Lehrstellen neue Praktikumsstellen für junge Leute. Es handelt sich dabei um Arbeitsstellen, die schulschwachen Schulabgängern einen Einstieg in den Berufsalltag ermöglichen sollen. Auch innerhalb dieses Themenkreises hat sich Coop im Rahmen der neuen Personalstrategie 2012+ klare Ziele gesetzt: Pro Jahr sollen mindestens 50 solcher Praktikumsstellen geschaffen werden, um junge Menschen in den Arbeitsprozess zu integrieren oder zu einer Attestausbildung oder gar einer Lehre zu führen. Im Jahr 2008 bot Coop sogar 130 Stellen an.

«Mit der Anzahl unserer Lernenden könnten wir  
108 Klassenzimmer mit je 25 Schüler füllen.»

#### **Berufliche Integration und Wiedereingliederung von Behinderten**

Die Invalidenversicherung IV bezahlte im Jahr 2007 rund 9,1 Milliarden Franken an knapp eine halbe Million Versicherte aus. Viele dieser Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung würden gerne (wieder) arbeiten. Seit dem Inkrafttreten der fünften IV-Revision setzt die Politik klar auf Eingliederung statt Rentenzahlung. Coop als zweitgrösste Arbeitgeberin trägt hier eine grosse soziale Verantwortung. In der Westschweiz arbeitet Coop mit der Organisation «IPT-Integration für alle» zusammen. In den übrigen Regionen leisten die Coop Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in diesem Bereich einen wertvollen Beitrag. Sie helfen den Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeiten mit der Suva, den kantonalen IV-Büros, den Privatversicherern und den Ärzten zusammen.

#### **Nachhaltiges Handeln der Mitarbeitenden**

Coop als Unternehmen mit dem grössten Angebot an nachhaltigen Produkten und einer CO<sub>2</sub>-neutral-Vision möchte auch ihre Mitarbeitenden zu einem nachhaltigen Handeln anregen, sei dies im Umfeld der Arbeitsstelle oder zu Hause. Im Rahmen der Mitgliedschaft bei der WWF Climate Group hat Coop im Berichtsjahr für alle Mitarbeitenden mit Internet-Anschluss im Büro oder zu Hause das Energiesparprogramm CO<sub>2</sub>-Monitor eingeführt. Kernstück ist ein CO<sub>2</sub>-Rechner, der den individuellen CO<sub>2</sub>-Ausstoss berechnet und Einsparmöglichkeiten aufzeigt. Im Berichtsjahr setzte Coop eine Plakatserie zum Thema Nachhaltigkeit um und versandte einmal jeden Monat ein Themenplakat an alle Verkaufsstellen und Betriebe. Die Plakate geben Ökotipps und informieren zu Themen wie Klimawandel, Wasserknappheit, Waldzerstörung, Verlust an Artenvielfalt und Überfischung.

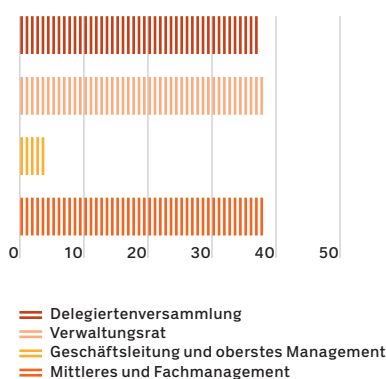
#### **Projekt 50+ konzentriert sich auf Arbeitsmarktfähigkeit und vorzeitige Teilpensionierungen**

2010 wird aufgrund des demografischen Wandels jeder dritte Mitarbeitende in der Schweiz älter als 50 Jahre alt sein. Nur noch 20 % der Beschäftigten werden ein Alter unter 30 Jahren haben. Die Gruppe der älteren Mitarbeitenden wird auch die Kultur der Unternehmen stark prägen. Ältere Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und sie in ihrer Arbeitsmarktfähigkeit zu unterstützen, wird zum strategischen Vorteil. Coop hat bereits im Jahr 2007 das Projekt 50+ ins Leben gerufen und sich zum Ziel gesetzt, jedes Jahr mindestens zwei Massnahmen daraus umzusetzen. 2008 richtete Coop ihre Aufmerksamkeit besonders auf die Verbesserung des Wissens und Könnens älterer Mitarbeitenden. Es gilt als erwiesen, dass ab dem 50. Altersjahr das Interesse an der beruflichen Weiterbildung signifikant abnimmt. Coop führte im Berichtsjahr mit allen Geschäftsführern über 50 Jahren ein spezifisches Einzelgespräch zu diesem Thema, um anschliessend gemeinsam die individuellen Massnahmen zu definieren. Ziel ist es, möglichst viele Mitarbeitende bis zur Pensionierung in ihrer Funktion einsetzen zu können. Darüber hinaus beschäftigte sich Coop im Berichtsjahr mit den Möglichkeiten vorzeitiger Teilpensionierung. Ziel ist es, Mitarbeitende, die nicht mehr voll einsatzfähig sind, mit reduziertem Arbeitspensum im Arbeitsprozess zu halten und mittelfristig eventuell sogar über die Altersgrenze von 65 hinaus zu beschäftigen.

#### **Erhöhung des Frauenanteils im Management**

Ein grosses Anliegen von Coop ist es, den Anteil der Frauen im Management zu erhöhen. Coop möchte auch im Zuge der demografischen Entwicklung das vorhandene Potenzial der Frauen im Unternehmen besser nutzen. Abgestützt auf diese Zielsetzung der Personalstrategie 2012+, wird Coop im nächsten Jahr einen Massnahmenplan erarbeiten. Zum Thema Mutterschaft und Schwangerschaft hat Coop im

**Frauenanteil in Organen und Management**  
in %



Berichtsjahr mit einem externen Arbeitsmediziner die Coop Verkaufsstellen und Restaurants analysiert. Im Zentrum stand die Frage, welche Risiken an diesen Arbeitsplätzen für die betroffenen Frauen bestehen. Die Analyse hat gezeigt, dass das Risiko einer Überbelastung durch «Heben und Tragen» besteht. So hat Coop im Berichtsjahr zu diesem Problemkreis Handlungsanweisungen und Hilfsmittel für die Geschäftsführer in den Verkaufsstellen entwickelt. Im nächsten Jahr wird die Risikobeurteilung auf die gesamte Coop-Gruppe ausgeweitet.

### **Umfangreiches Beratungsangebot des Coop Sozialdienstes**

Die Tätigkeit der 13 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der Coop-Gruppe geht weit über eine Beratung im unternehmensinternen Bereich hinaus. Sie bieten den Mitarbeitenden auch Unterstützung an bei gesundheitlichen, persönlichen beziehungsweise familiären, rechtlichen und wirtschaftlichen Problemen. Fällt ein Mitarbeitender beispielsweise aufgrund einer Krankheit aus, so betreiben die Sozialarbeiterinnen

und Sozialarbeiter umfassendes Case Management. Sie vermitteln allparteilich zwischen dem Erkrankten, seinen Angehörigen, dem behandelnden Arzt, den Vorgesetzten und der Krankentaggeldversicherung und erörtern alle Möglichkeiten der Hilfestellung. Der Coop Sozialdienst steht sowohl den Mitarbeitenden und deren Angehörigen des Hauptsitzes als auch jenen aller Verkaufsregionen und Divisionen zur Verfügung. Rund 5 % aller Mitarbeitenden der Coop-Gruppe nutzen das kostenlose Beratungsangebot. Gut die Hälfte nimmt das Beratungsangebot aus eigenem Antrieb wahr.

### **Krankheit und Unfall**

Der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden zeigt sich unter anderem auch an der Absenzenquote Krankheit. Diese verbesserte sich von 4 % im Jahr 2003 auf 3,3 % im Jahr 2008. Die Absenzenquote Unfall ist ein Hinweis, ob die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers eingehalten werden. Im Vergleich zum Jahr 2003 konnte im Jahr 2008 die Quote nochmals leicht reduziert werden.

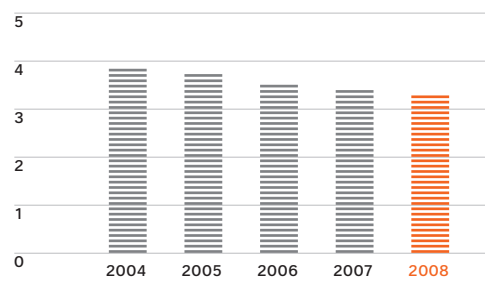
### **Grosse Nachfrage nach Jobs am Sonntag und am Abend**

Aufgrund einer Änderung des Arbeitsgesetzes per Juli 2008 können die Kantone bis zu vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bedürfnisnachweis beschäftigt werden dürfen. Obwohl sich das Konsumverhalten stark verändert hat, bezeichnen jedoch die meisten Kantone weniger als vier Sonntage als verkaufsoffen. Der Einkauf an ausgewählten Sonntagen wird von vielen Kundinnen und Kunden geschätzt. In der Westschweiz, wo es keine verkaufsfreien Sonntage gibt, gehen die Konsumentinnen und Konsumenten stattdessen öfter in Frankreich mit liberalen Ladenöffnungszeiten einkaufen. Aber auch die Arbeitnehmenden schätzen das Angebot an Teilzeitjobs am Sonntag und am Abend, denn gerade diese Zeiten eignen sich

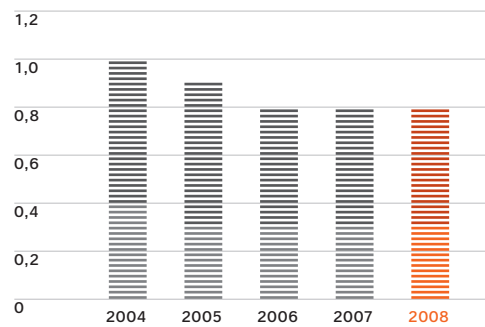
## «Die Anzahl unserer Mitarbeitenden entspricht der Einwohnerzahl der Stadt Luzern.»

ideal für die Kombination mit Weiterbildung oder Kinderbetreuung. Zudem garantiert Coop im GAV Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit. Die Opposition der Gewerkschaften gegen verkaufsoffene Sonntage steht daher im Widerspruch zu den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**Krankheitsquote**  
Ausfälle in % aller Arbeitstage



**Unfallquote**  
Ausfälle in % aller Arbeitstage



▬ Nichtberufsunfälle  
▬ Berufsunfälle