



Industrie – mit dir!

MEM-GAV 2018–2023

Kommentar zu den Neuerungen

Der neue MEM-GAV: ein Meilenstein!

Syna ist stolz! Dank starkem und geschicktem Engagement unserer Verhandlungsdelegation konnte ein fortschrittlicher GAV für die MEM-Industrie und damit für dich abgeschlossen werden.

So konnte vereinbart werden, dass neu Kontrollen der Mindestlöhne durchgeführt werden – ein Novum in der über 80-jährigen Geschichte des MEM-GAV. Auch die automatische Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung und die Erhöhung der Mindestlöhne in der Lohnregion C (Tessin, Jura) ist ein grosser Fortschritt. Am wichtigsten ist aber, dass auch im neuen GAV die 40-Stunden-Woche gilt. Syna ist es gelungen, die Forderung auf Erhöhung auf 42 Wochenstunden abzuwehren.

Um allen Arbeitnehmenden eine detaillierte Übersicht über alle Neuerungen ihres GAV zu ermöglichen, hat Syna diesen Kommentar erstellt. Dabei handelt es sich um unsere Sichtweise, die sich nicht mit anderen Sozialpartnern decken muss.

Diese Kolleginnen und Kollegen haben sich für dich eingesetzt:



Mathias, Verhandlungsleiter



Kathrin, Sekretärin Syna



Diego, Sekretär Syna



Giovanni, Sekretär ÖCST



Markus, Basismitglied



Matthias, Basismitglied



Jasmine, Regionalverantwortliche Syna



Loïc, Regionalverantwortlicher Syna



Dario, Sekretär SCIV



Simon, Basismitglied



Josef, Basismitglied



Pasquale, Basismitglied

Inhalt

Geltungsbereich	Seite 4
Solidaritätsbeiträge	Seite 6
Weiterbildungsbeiträge	Seite 10
Arbeitszeit	Seite 13
Lohn	Seite 14
Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie	Seite 21
Vereinbarkeit – «Work Life Balance»	Seite 38
MEM-Passerelle 4.0	Seite 43
Schulung der ANV	Seite 47
Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen («Krisenartikel»)	Seite 48
Anhang 1: Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)	Seite 52
Anhang 2: Ausstellung von GAV-Bestätigungen	Seite 61

Geltungsbereich

GAV-Text:

Art. 1 Geltungsbereich

[...]

neu **1^{bis}** Die Anhänge 1 und 2 bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV. Dabei gehen insbesondere die Bestimmungen über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in Anhang 1 den einschlägigen Bestimmungen des GAV vor.

[...]

neu **2^{bis}** Für höhere Angestellte, die mit dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart haben, gilt der Anhang 1 VAZE.

Kommentar:

1^{bis} Die Sozialpartner haben sich geeinigt, im MEM-GAV die Möglichkeit des **Verzichts auf Arbeitszeiterfassung** zu integrieren. Dabei handelt es sich um die Umsetzung von **Art. 73a** der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), der seit Anfang 2016 in Kraft ist. Dieser Artikel fusst auf einem Kompromiss zwischen den Sozialpartnern, um den vielen politischen Angriffen auf das Arbeitsgesetz und seine Arbeitszeit- und Schutzbestimmungen (d. h. Motionen Aeschi/SVP und Portmann/FDP sowie aktuell die Vorstösse Keller-Sutter/FDP und Graber/CVP) entgegenzuwirken.

Ein Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit ist nur möglich bei Arbeitnehmenden, die ...

- sich freiwillig dazu entschliessen. Der Abschluss einer **individuellen Verzichtserklärung** ist notwendig.
- bei ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen (Bestimmung des Arbeitsinhalts).
- ihre **Arbeitszeit mehrheitlich selbst festsetzen** können (mindestens 50 Prozent frei bestimmbar).
- mindestens über ein **Bruttoeinkommen von 120 000 Franken** jährlich, einschliesslich Boni, verfügen. Diese Grenze gilt bei Teilzeit anteilmässig.

Zudem braucht es einen GAV, um die Verzichtsregelung einzuführen. Die MEM-Sozialpartner haben dies mit der Integration des neuen **Anhangs 1 «Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (VAZE)»** geregelt. Als Folge davon müssen einerseits die neuen Anhänge zu integrierenden Bestandteilen des MEM-GAV erklärt werden, was mit dem **neuen Abs. 1^{bis}** erfolgt. Andererseits muss auch festgelegt werden, dass wenn ein Verzicht auf die Arbeitszeit-

erfassung vereinbart wird, diese Regelungen den anderen Arbeitszeitbestimmungen des MEM-GAV vorgehen. Dazu dient der **zweite Halbsatz von Abs. 1^{bis}**.

2^{bis} Gemäss **Abs. 2** gilt der MEM-GAV grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsgesetzes. Vom GAV-Geltungsbereich ausgenommen wären so nur die «höheren leitenden Angestellten», die dem Arbeitsgesetz nicht unterstehen (vgl. Art. 9 ArGV 1). Dazu gehören «Arbeitnehmende, die auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen können und dadurch auf den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebs/Betriebsteils nachhaltig Einfluss nehmen können». Das sind üblicherweise nur sehr wenige Kaderangestellte in einer Firma, vor allem Geschäftsleitungsmitglieder und ähnlich hohe Leitungsfunktionen. Es sind also noch lange nicht alle «Kader» automatisch vom MEM-GAV ausgenommen.

Der MEM-GAV überlässt es den Firmen, zu regeln, inwieweit dem Arbeitsgesetz unterstehende Kader – im MEM-GAV «höhere Angestellte» genannt – dem MEM-GAV unterstellt sein sollen. Hat eine Firma intern geregelt, dass der MEM-GAV nicht auf solche «höheren Angestellte» angewendet werden soll, würden auch sämtliche neuen Regelungen zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht greifen. Aus diesem Grund haben die Sozialpartner mit dem **neuen Abs. 2^{bis}** unmissverständlich festgelegt, dass auch in diesen Fällen die vereinbarten Regelungen und damit der **neue Anhang 1 – «Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (VAZE)»** zur Anwendung gelangt.

Solidaritätsbeiträge

GAV-Text:

Art. 4 Solidaritätsbeiträge

[...]

- 4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere:

[...]

- neu** - Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für den Aufbau gemeinsamer neuer Projekte oder Strukturen (z. B. MEM-Passerelle 4.0.)
- geändert** - Beiträge an die **paritätische** Schulung der Vertragsparteien für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter **in den Betrieben** (AAA ~~und AAB~~)

- neu** 5 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer – wie auch auf Arbeitgeberseite müssen $\frac{2}{3}$ der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:

- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen
- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Beschlüsse über die Gestaltung der Solidaritätsbeitragsausweise
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle
- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)
 - Voraussetzungen für eine Sonderprüfung sind konkrete Hinweise auf:
 - nicht statuten-/reglements-konforme Verwaltung/Geschäftsführung des Fonds
 - Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Beschlüsse über die Höhe der Verbandsbeiträge bei den Mitgliedern
 - fehlende Mitgliedschaftsnachweise
 - Nichterbringung des Nachweises der effektiven Bezahlung der Beiträge der Mitglieder

- fehlende Rückerstattung an die unterstellten Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
- Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Bestimmung betreffend Netto-Belastung und Total-Belastung sowie die Überprüfung des Totals an Zuwendung und Rückerstattung pro unterstelltem Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien
- Verdacht auf strafbare Handlungen
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist
- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Alle übrigen Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst. Dazu zählen insbesondere die folgenden Beschlüsse:

- Freigabe der Auszahlung der Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfungsgesellschaft)
- Freigabe der Auszahlung der Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfungsgesellschaft)
- Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung
- Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
- Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter
- Herausgabe des GAV
- Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.

geändert **6** Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstatuten oder im Reglement geregelt.

Kommentar:

- 4 Unter **Abs. 4** wird neu zusätzlich aufgeführt, dass **Mittel aus dem Solidaritätsbeitragsfonds** für den Aufbau **gemeinsamer Projekte und Strukturen** verwendet werden können. Dabei zielen die Sozialpartner vor allem darauf ab, den Aufbau der Strukturen für die MEM-Passerelle 4.0 – falls notwendig – auch mit diesem Fondsvermögen unterstützen zu können. Ohne diese klare rechtliche Grundlage im MEM-GAV dürften dafür keine Gelder aus diesem Fonds entnommen werden. Dabei steht aber auch fest, dass **Beiträge nur an arbeitnehmerseitige Vertragspartner** möglich sind, sofern sie Leistungen beim Aufbau der MEM-Passerelle 4.0 erbringen und ihnen dabei Kosten entstehen. Dies, weil der Solidaritätsbeitragsfonds allein durch Beiträge der Arbeitnehmenden gefüllt wird. Die Arbeitgeber zahlen in diesen Fonds – im Gegensatz zum Weiterbildungsfonds – selbst nichts ein, so können auch keine Gelder an sie fließen.

Neu haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, dass es nur noch **eine Arbeitsgemeinschaft für die Schulung der Arbeitnehmervertretungen** in den Betrieben geben soll. Die Zweiteilung in AAA- und AAB-Schulungen wird also aufgehoben, somit ist Syna neu auch bei den sogenannten AAA-Kursen vertreten. Damit wird künftig sichergestellt, dass die Arbeitnehmervertretungen bei den Schulungen und Kursen in Kontakt mit allen MEM-Arbeitnehmerorganisationen kommen und Kontakte knüpfen können.

- 5 Die Regelungen zur Funktion des Solidaritätsbeitragsfonds waren bis anhin nur in einem Reglement aufgeführt. Aus Gründen der Transparenz haben die Sozialpartner entschieden, die wesentlichen Funktionsbestimmungen des Fonds direkt im neuen MEM-GAV in Art. 4 **Abs. 5** aufzuführen. Bis zum aktuellen MEM-GAV war auch die Beschlussfassung im Solidaritätsbeitragsfonds nicht im Detail bzw. nicht unmissverständlich geregelt. Hier gingen die Meinungen gewisser Sozialpartner diametral auseinander, und es bestand ein Verhandlungspatt. Gemäss Vorschlag von Syna zur Lösung des Problems wurde nun im neuen **Abs. 5** vereinbart, dass grundsätzlich alle Beschlüsse mit dem Quorum der **doppelten 2/3-Mehrheit** gefasst werden. Es braucht neu also die Zustimmung von 2/3 der anwesenden Stimmen auf Arbeitnehmerseite sowie auch von 2/3 seitens der Arbeitgeber, um einen gültigen Beschluss zu fassen. So kann ein Sozialpartner der Arbeitnehmerseite allein keine Beschlüsse blockieren oder der Arbeitgeberseite zur Mehrheit verhelfen.

Es gibt aber eine Reihe von Beschlüssen, die der **Einstimmigkeit** bedürfen. Dabei handelt es sich um grundlegende Entscheide, die nicht gegen den Willen einzelner Sozialpartner gefasst werden sollen. Auch das basiert auf dem Syna-Vorschlag. Die **Liste der einstimmigen Beschlüsse in Abs. 5** ist

abschliessend, d. h. es gibt keine weiteren Entscheide, die einstimmig gefasst werden müssen.

Neu braucht die Durchführung einer **Sonderprüfung** einen einstimmigen Beschluss und kann nicht mehr von einer Vertragspartei allein verlangt werden. Ebenso sind im GAV neu die Voraussetzungen aufgeführt, wann genau eine solche Prüfung statthaft ist. Damit soll verhindert werden, dass eine Vertragspartei grundlos eine solche Prüfung verlangt und damit die Auszahlung von Rückerstattungen und Zuwendungen an andere Vertragsparteien verzögert.

Wie in fast allen anderen Branchen üblich, werden nun auch die Gremien des MEM-GAV – wie der Solidaritätsbeitragsfonds – in der **Rechtsform des Vereins** geführt. Darum auch die Änderung am Anfang von Abs. 5 («der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt») und in **Abs. 6**: Die **administrative Durchführung** betreffend den Solidaritätsbeitragsfonds wird neu entweder in den **Vereinsstatuten** oder in einem separaten Reglement geregelt.

Weiterbildungsbeiträge

GAV-Text:

Art. 5 Weiterbildungsbeiträge

[...]

geändert ³ Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden.

Der Fonds finanziert insbesondere:

- Beiträge an die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien
- Beiträge an die Prüfungsträgerschaften der Vertragsparteien
- Beiträge an gemeinsame Weiterbildungsaktionen der Vertragsparteien
- Beiträge an gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren
- Beiträge für den Aufbau von Instrumenten und Strukturen zur Unterstützung der Weiterbildung und des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM
- Beiträge für die Erprobung solcher Instrumente und Strukturen (Pilotprojekte)
- Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien gemäss den Vereinsstatuten basierend auf dem Nachweis der vorgängig genannten Verwendungszwecke.

neu ⁴ Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen $\frac{2}{3}$ der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:

- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen
- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle
- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von

einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist

- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Insbesondere folgende Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten 2/3-Mehrheit gefasst:

- Freigabe der Auszahlung der jährlichen Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien
- Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung.

geändert ⁵ Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstatuten oder im Reglement geregelt.

Kommentar:

3 Im neuen **Abs. 3** wurden die Absätze 3 und 4 des vorherigen GAV zusammengefasst und ergänzt.

Neu wird im MEM-GAV ausdrücklich festgehalten, dass Gelder aus dem Weiterbildungsfonds auch für den **Aufbau von Instrumenten und Strukturen zur Unterstützung der Weiterbildung und des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden** verwendet werden dürfen. Dabei zielen die Sozialpartner vor allem darauf ab, den Aufbau der Strukturen für die MEM-Passerelle 4.0 mit diesem Fondsvermögen unterstützen zu können.

Bevor die MEM-Passerelle 4.0 endgültig eingeführt werden kann, muss einiges unter realen Bedingungen getestet werden. Die Sozialpartner starten daher **Pilotprojekte**, um zu erproben, ob die MEM-Passerelle 4.0 in der Realität wie gewünscht funktioniert. Dabei entstehen Kosten. Deshalb wird neu vorgesehen, dass auch dafür Gelder aus dem Weiterbildungsfonds entnommen werden dürfen. Ohne diese klare rechtliche Grundlage im MEM-GAV wäre dies nicht möglich.

Da auch die Arbeitgeber wesentlich in den Weiterbildungsfonds einzahlen, gibt es hier – im Gegensatz zum Solidaritätsbeitragsfonds – keine Einschränkung bei der Kostenteilung.

Die Sozialpartner haben beschlossen, dass weiterhin Beiträge an arbeitnehmerseitige Vertragspartner möglich sind. Neu bedarf dies aber des Nachweises der Verwendungszwecke.

- 4 Auch die Art und Weise der Beschlussfassung im Weiterbildungsfonds war ein Thema in den GAV-Verhandlungen. Auch hier gingen die Meinungen gewisser Sozialpartner diametral auseinander, und es bestand ein Verhandlungspatt. Der Vorschlag von Syna führte aber auch hier zur Lösung des Problems. So wurde im neuen **Abs. 4** vereinbart, dass grundsätzlich alle Beschlüsse mit dem Quorum der **doppelten $\frac{2}{3}$ -Mehrheit** gefasst werden. Neu braucht es die Zustimmung von $\frac{2}{3}$ der anwesenden Stimmen auf Arbeitnehmerseite sowie auch von $\frac{2}{3}$ seitens der Arbeitgeber, um einen gültigen Beschluss zu fassen. So kann ein Sozialpartner der Arbeitnehmerseite allein keine Beschlüsse blockieren oder der Arbeitgeberseite zur Mehrheit verhelfen.

Es gibt aber eine Reihe von Beschlüssen, die der **Einstimmigkeit** bedürfen. Dabei handelt es sich um grundlegende Entscheide, die nicht gegen den Willen einzelner Sozialpartner gefasst werden sollen. Auch dies basiert auf dem Syna-Vorschlag. **Die Liste der einstimmigen Beschlüsse in Abs. 4 ist abschliessend**, d. h. es gibt keine weiteren Entscheide, die einstimmig gefasst werden müssen.

Die Durchführung einer **Sonderprüfung** braucht neu einen einstimmigen Beschluss und kann nicht mehr von einer Vertragspartei allein verlangt werden. Damit soll verhindert werden, dass eine Vertragspartei allein eine solche Prüfung verlangt und damit die Auszahlung von Weiterbildungsbeiträgen an eine andere Partei verzögert.

- 5 Wie in fast allen anderen Branchen üblich, werden nun auch die Gremien des MEM-GAV - wie der Weiterbildungsfonds - **in der Rechtsform des Vereins** geführt. Darum auch die Änderung am Anfang von Abs. 4 («der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt») und in **Abs. 5**: Die **administrative Durchführung** betreffend den Weiterbildungsfonds wird neu entweder in den **Vereinsstatuten** oder in einem separaten Reglement geregelt.

Arbeitszeit

GAV-Text:

Art. 12.3 Verfahren

[...]

geändert ⁶ Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden. **Ausgenommen von der Erfassung der Arbeitszeit sind die Arbeitnehmenden, die in Anwendung des Anhangs 1 VAZE mit dem Arbeitgeber den Verzicht vereinbart haben.**

Kommentar:

Wie unter dem Titel «Geltungsbereich» erläutert, können Arbeitnehmende – unter gewissen Voraussetzungen (z. B. Einkommen von mehr als 120 000 Franken, Freiwilligkeit, grosse Zeitautonomie usw.) – von der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen werden.

Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit kann sowohl auf GAV-unterstellte wie auch auf nicht unterstellte Arbeitnehmende («höhere Angestellte», die mittels Regelung in der Firma vom MEM-GAV ausgenommen sind; vgl. Art. 1 Abs. 2 MEM-GAV) angewendet werden. Anzumerken ist, dass für Arbeitnehmende, die nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen («höhere leitende Angestellte»), die gesetzlich vorgeschriebene Erfassung der Arbeitszeit ohnehin nicht gilt.

⁶ Für «höhere Angestellte», die dem MEM-GAV unterstehen, sieht der ergänzte **Abs. 6** vor, dass für sie die **Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit in geeigneter Weise nicht gilt**. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass sie mit dem Arbeitgeber den Verzicht gemäss dem **neuen Anhang 1 – «Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (VAZE)»** vereinbart haben.

Für «höhere Angestellte», die dem MEM-GAV nicht unterstellt sind, braucht es den Vorbehalt im ergänzten Abs. 6 nicht. Für diese Arbeitnehmenden gilt gemäss Art. 1 Abs. 2^{bis} MEM-GAV ohnehin nur der Anhang 1 «Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)».

Lohn

GAV-Text:

Art. 15.2 Lohnfestlegung

[...]

geändert

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A	[...] TG: ehemaliger Bezirk Diessenhofen [...] VD: Bezirke Gros-de-Vaud, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ehemaliger Bezirk Riviera	CHF 3850	CHF 50 050
Region B	[...] TG: ohne ehemaligen Bezirk Diessenhofen [...] VD: Bezirke Aigle, Broye-Vully, ehemaliger Bezirk Pays-d'Enhaut [...]		
Region C	BE: nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: nur Bezirk Moesa JU NE TI VD: nur Bezirk Jura Nord vaudois * Der monatliche Mindestlohn der Region C erhöht sich jährlich um CHF 30 wie folgt: bis 31.12.2018 ab 01.01.2019 ab 01.01.2020 ab 01.01.2021 ab 01.01.2022 ab 01.01.2023	CHF 3300* CHF 3300 CHF 3330 CHF 3360 CHF 3390 CHF 3420 CHF 3450	CHF 42 900* CHF 42 900 CHF 43 290 CHF 43 680 CHF 44 070 CHF 44 460 CHF 44 850

- neu** **5** Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden, d. h. Arbeitnehmenden, die eine Funktion ausüben, welche eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt, ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen. Bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzung erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten indixierten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300 brutto pro Monat (vgl. nachfolgende Tabelle).

Region A (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region B (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region C (gem. Art. 15.2 Abs. 3)
$(CHF\ 3850 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 4150 x 13	$(CHF\ 3600 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 3900 x 13	bis 31.12.2018 $(CHF\ 3300 + CHF\ 300) \times 13$ = CHF 3600 x 13 vgl. Tabelle in Art. 15.2 Abs. 3 für die weiteren Anpassungen der Region C

- neu** **6** Die festgesetzten Beträge der Regionen A, B und C werden jährlich per 1. Januar (erstmal 01.01.2019) mit dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) indixiert. Massgebend sind die Veränderungen des LIK gegenüber dem Vorjahr per 31. Oktober. Die Vertragsparteien halten diese jährlich berechneten indixierten Mindestlöhne in einem Protokoll fest. Die Publikation erfolgt bis spätestens 30. November. Eine allfällig negative Entwicklung der LIK beeinflusst die Mindestlöhne nicht.

- neu** **7** Alle Mitgliedfirmen des ASM beauftragen einmal pro Jahr ihre/eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gem. Art.15.2 Abs. 3 und 5 GAV zu prüfen.

Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem Art. 1 Abs. 3 und 4 GAV sowie gem. Art. 15.2 Abs. 4 GAV.

Die unabhängige Prüfgesellschaft bestätigt schriftlich die Einhaltung der in vorliegendem Absatz genannten Mindestlöhne.

Benötigt eine Mitgliedfirma des ASM, insbesondere im Rahmen öffentlicher Beschaffungen, eine Bestätigung, welche ihr die Einhaltung des GAV MEM attestiert, richtet sich das weitere Vorgehen nach Anhang 2.

Kommentar:

- 3 Die Lohnregionen in der Mindestlohntabelle von **Abs. 3** (Regionen A, B und C) mussten wegen Änderungen bei den Bezirken (Fusionen usw.) leicht angepasst werden. Die Sozialpartner haben vereinbart, dass dies **keine Neuordnung der betroffenen Gemeinden** in neue Lohnregionen bewirken soll. Ansonsten wären z. B. für den ehemaligen Bezirk Diessenhofen – der in den Bezirk Frauenfeld integriert wurde – nicht mehr die Löhne der Region A, sondern neu diejenigen der Region B anwendbar. Dementsprechend wird mit dem Zusatz **«ehemaliger Bezirk»** sichergestellt, dass nach wie vor alle Gemeinden derselben Lohnregionen zugeteilt bleiben wie bisher.

Nur dank unermüdlichem Kampf der Syna-Delegation konnte endlich erreicht werden, dass die **Mindestlöhne der Region C** (mitunter gesamter Kanton Tessin und Juragebiete) an die übrige Schweiz herangeführt werden. **Damit ist ein erster Schritt getan, v. a. den Kanton Tessin aus der «Billiglohn-falle» zu befreien.** Neu werden also die Mindestlöhne der Region C **jährlich um 30 Franken erhöht**. Damit wird die Differenz zwischen den Regionen B und C von aktuell 300 Franken während der Laufzeit des GAV halbiert.

- 5 Im neuen **Abs. 5** (vorher Abs. 7) wurde die Definition der **«qualifizierten Arbeitnehmenden»** klarer gefasst und erweitert:

Einerseits erleichtert die tabellarische Auflistung der Löhne für qualifizierte Arbeitnehmende die neu eingeführten Kontrollen durch die Prüfungsgesellschaft und beugt Missverständnissen vor. So war zum Beispiel im vorgängigen MEM-GAV nur in Kombination von **Abs. 7** mit der Mindestlohntabelle ersichtlich, dass der Lohn für Qualifizierte um 300 Franken höher ist und ebenfalls 13 x ausbezahlt wird.

Andererseits gelten neu alle Arbeitnehmenden als qualifiziert, sofern **eine Funktion ausgeübt wird, die üblicherweise eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt**. Es kommt also nicht darauf an, dass Arbeitnehmende auch einen entsprechenden formalen Berufsabschluss (EFZ) aufweisen können. Stelleninserate für vergleichbare Jobs im Betrieb können herangezogen werden, um zu bestimmen, ob eine Stelle als «qualifiziert» gilt. Damit wird mitunter auch das **Problem der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen entschärft**: Wird eine Funktion ausgeübt, die üblicherweise eine 3-jährige Berufsausbildung voraussetzt, spielen das allfällige vorhandene ausländische Diplom und seine Anerkennung keine Rolle.

Die Löhne der qualifizierten Arbeitnehmenden werden nicht wie die anderen Mindestlöhne indexiert (vgl. nachfolgende Erläuterungen zu Abs. 6). Sie werden jeweils errechnet, d. h. es gilt der jeweils gültige Mindestlohn der

zutreffenden Region plus 300 Franken. Die Differenz zwischen den Mindestlöhnen einer Region und den Löhnen für Qualifizierte bleibt somit – unabhängig von der Teuerung – konstant bei 300 Franken.

Beispielberechnung des Mindestlohns für Qualifizierte der Region B für das Jahr 2019:

«Mindestlohn Region B Vorjahr»	(CHF 3600)
+ Teuerungsanpassung auf «Mindestlohn Region B Vorjahr, z. B. 1 %»	(CHF 3600; 1 % = CHF 36)
+ Zuschlag qualifizierte Arbeitnehmende	(CHF 300)
<u>neuer Mindestlohn Qualifizierte Region B</u>	<u>(CHF 3936)</u>

- 6 Syna hat erreicht, dass neu alle Mindestlöhne jährlich an die **Teuerung** (Landsindex der Konsumentenpreise LIK) angepasst werden (**Abs. 6**) – ein **Meilenstein in der Geschichte des MEM-GAV!** Ausschlaggebend ist dabei die **Teuerung (LIK) per 31. Oktober**, veröffentlicht vom **Bundesamt für Statistik** (vgl. www.portal-stat.admin.ch/lik_rechner/d/lik_rechner.htm; relevant sind jeweils die letzten 12 Monate vor dem 31. Oktober des laufenden Jahres). In einer Zusatzvereinbarung/Protokollvereinbarung zwischen den MEM-Sozialpartnern werden die neuen Mindestlöhne verbindlich festgelegt und werden so automatisch zu einem integrierenden Bestandteil des MEM-GAV. Bis spätestens Ende November des laufenden Jahres werden die Firmen über die neu geltenden Mindestlöhne informiert. Die **indexierten Löhne** gelten dann jeweils ab 1. Januar des Folgejahres, erstmals ab 1. Januar 2019. Eine allfällige **negative Teuerung**, wie wir sie in den Jahren 2015 und 2016 erlebt haben, wird nicht berücksichtigt. In solchen Jahren werden die Mindestlöhne nicht angepasst.

Wichtig ist, dass die **Mindestlöhne der Region C ebenfalls indexiert** werden, zusätzlich zu der jährlichen Erhöhung von 30 Franken:

«Mindestlohn Vorjahr» + CHF 30
+ <u>Teuerungsanpassung auf «Mindestlohn Vorjahr + CHF 30»</u>
<u>neuer Mindestlohn Region C</u>

Syna geht davon aus, dass sich dies auch auf die über dem Mindestlohn liegenden Saläre auswirken wird. Denn ein Teuerungsausgleich nur bei den Mindestlöhnen würde das Lohngefüge in den Betrieben stark unter Druck setzen. Die Abstände zu den übrigen Löhnen würden so ohne rechtfertigende Begründung schrumpfen, was zu Unzufriedenheit führt.

Um ihr Lohngefüge stabil zu halten, sind die Arbeitgeber gut beraten, in Jahren mit einer positiven Teuerung zumindest den Teuerungsausgleich allen Arbeitnehmenden zu gewähren. Syna rät den Arbeitnehmervertretern, diesen Umstand in künftigen Lohnverhandlungen einzubringen und auf

einen generellen Teuerungsausgleich für alle Arbeitnehmende zu pochen.

7

Ebenso ein Meilenstein in der Geschichte des MEM-GAV ist die Einführung der **Kontrolle der Mindestlöhne (Abs. 7)**. Denn seit Bestehen des GAV gab es keinerlei formalisierten Vollzug, um die Einhaltung von Lohnbestimmungen zu kontrollieren. Neu muss jede ASM-Firma **einmal jährlich** die Einhaltung der Mindestlöhne durch eine unabhängige Prüfgesellschaft kontrollieren lassen. Die **Prüfgesellschaft bestätigt schriftlich** die Einhaltung der im MEM-GAV verankerten Mindestlöhne.

Dies basiert auf einem Vorschlag von Syna, den wir bereits im Herbst 2016 den anderen Sozialpartnern unterbreitet haben. Wir sind erfreut, dass wir diesem pragmatischen Vorschlag nun den Weg in den aktuellen MEM-GAV ebnen konnten.

Die Prüfgesellschaften (Revisionsgesellschaften) müssen unabhängig, objektiv und von der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde zugelassen sein. Werden Publikumsgesellschaften (Aktiengesellschaften) geprüft, stehen die Revisionsgesellschaften zudem **unter staatlicher Aufsicht**. Meistens unterliegen die MEM-Firmen der **ordentlichen Revision**. Bei dieser muss die Prüfgesellschaft folgende Anforderungen erfüllen:

- keine Entscheidungsfunktionen bei der bzw. kein arbeitsrechtliches Verhältnis zur geprüften Gesellschaft,
- keine Beteiligung an deren Aktienkapital,
- keine enge persönliche Beziehung zu Personen mit Entscheidungsfunktion,
- keine Mitwirkung bei der Buchführung,
- keine wirtschaftliche Abhängigkeit und
- kein Erfolgshonorar.

Für die Prüfung von Publikumsgesellschaften gelten für die Prüfgesellschaften darüber hinaus noch weitere, strengere Unabhängigkeitsvorschriften (**Art. 11 des Revisionsaufsichtsgesetzes**):

- Die jährlichen Honorare aus Revisions- und anderen Dienstleistungen für eine einzelne Gesellschaft und die mit ihr durch einheitliche Leitung verbundenen Gesellschaften (Konzern) dürfen 10 Prozent ihrer gesamten Honorarsumme nicht übersteigen.
- Treten Personen, die in einer Gesellschaft eine Entscheidungsfunktion innehatten oder in leitender Stellung in der Rechnungslegung tätig waren, in ein Revisionsunternehmen über, und übernehmen sie dort eine leitende Stellung, so darf dieses während zwei Jahren ab Übertritt keine Revisionsdienstleistungen für diese Gesellschaft erbringen.
- Treten Personen, die in einer Gesellschaft in der Rechnungslegung mitgewirkt haben, in ein Revisionsunternehmen über, so dürfen sie während

zwei Jahren ab Übertritt keine Revisionsdienstleistungen für diese Gesellschaft leiten.

Eine Prüfgesellschaft bzw. Revisionsstelle hat Gesetzesverstösse aufzudecken und haftet ihrerseits für Schäden, die sie durch Pflichtverletzungen (meist Unterlassungen) verursacht. Damit ist sichergestellt, dass Prüfgesellschaften mit der notwendigen Sorgfalt zu Werke gehen.

Syna ist der Auffassung, dass die Anforderungen an die Prüfgesellschaft bzw. Revisionsgesellschaft für die ordentliche Revision einer MEM-Firma selbstverständlich auch für die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlöhne gelten. Zudem wenden alle Prüfgesellschaften bei der Mindestlohnprüfung den **Schweizer Prüfungsstandard (PS) «PS 920»** an. Die MEM-Firmen sind angehalten, den Prüfungsgesellschaften sämtliche benötigten Unterlagen mit den vorgegebenen Eckwerten (unter anderem Mitarbeiternummer, Eintrittsdatum, Bruttolohn nach definierter Berechnungsmethode, Funktion usw.) unterzeichnet zur Verfügung zu halten. Damit ist gewährleistet, dass alle Prüfungen bei den MEM-Firmen nach denselben Vorgaben und anerkannten Standards erfolgen.

Nicht geprüft werden die Mindestlöhne von:

- Arbeitnehmenden in Heimarbeit,
- Aushilfen bis 3 Monate,
- Praktikantinnen und Praktikanten,
- Temporärmitarbeitenden und
- Lernenden.

Im **öffentlichen Beschaffungswesen** vergeben Auftraggeber «den Auftrag für Leistungen in der Schweiz nur an Anbietende, welche die Einhaltung der **Arbeitsbedingungen**, der **Arbeitsschutzbestimmungen** sowie der **Lohn-gleichheit** zwischen Frau und Mann gewährleisten» (Gesetz und Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, Art. 8 BÖB sowie Art. 6 und 7 VöB). **Will eine Firma also in der Schweiz einen öffentlichen Auftrag erhalten, muss sie Gewähr für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen am Ort der Leistung bieten.**

Arbeitsschutzbedingungen sind v. a. die im Arbeitsgesetz festgelegten Gesundheitsschutzvorschriften wie z. B. Höchstarbeitszeiten. Diese werden von den kantonalen Vollzugsbehörden kontrolliert.

Gemäss Art. 7 VöB gelten die Gesamtarbeitsverträge und die Normalarbeitsverträge und, wo diese fehlen, die tatsächliche Orts- und Berufsüblichkeit als einzuhaltende Arbeitsbedingungen. **Im Bereich der MEM-Industrie ist also der MEM-GAV die Messlatte, die es einzuhalten gilt, wenn eine MEM-Firma**

in der Schweiz von der öffentlichen Hand einen Auftrag erhalten will.

In Geltungsbereichen von Gesamtarbeitsverträgen sind die **paritätischen Kontrollorgane** für die Kontrolle der Einhaltung der GAV-Bestimmungen zuständig. Im Rahmen des Beschaffungswesens sehen die gesetzlichen Grundlagen ausdrücklich vor, dass die öffentliche Hand diese Organe mit der Kontrolle beauftragen kann, was meist auch gemacht wird.

Im Bereich des MEM-GAV bedeutet dies, dass die MEM-Sozialpartner den öffentlichen Auftraggebern Auskunft über die Einhaltung des MEM-GAV geben. Das erfolgt mittels **Ausstellung einer Bestätigung**, welche die Einhaltung des MEM-GAV attestiert (vgl. Abs. 7). Diese Bestätigung wird wie unten dargestellt ausgegeben:



 DIE SOZIALPARTNER DER MASCHINEN-, ELEKTRO- UND METALL-INDUSTRIE

Paritätische Kommission der Sozialpartner der MEM-Industrie

Pfingstweidstrasse 102
Postfach
CH-8037 Zürich
arbeitgeber@swissmem.ch

Bestätigung betreffend GAV-Unterstellung

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Paritätische Kommission der Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM) bestätigt, dass die Firma

XXX in XXX

Mitglied des ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie ist und damit dem Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie vom 1. Juli 2018 untersteht.

Die in diesem GAV festgelegten Mindestlöhne werden eingehalten. Auch in Bezug auf die weiteren Arbeits- und Lohnbedingungen liegen keine Beanstandungen vor, weshalb wir bestätigen, dass die Firma den Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich und korrekt anwendet.

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist vergleichbaren Gesamtarbeitsverträgen hinsichtlich Arbeitszeit, Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Weiterbildung, Mitwirkung u.a. mindestens ebenbürtig.

Zürich, **XXXXXX**

Paritätische Kommission der Sozialpartner der MEM-Industrie
Sekretariat

ASM	Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
Angestellte Schweiz	Verband Schweizerischer Angestelltenvereine
Unia	Gewerkschaft Unia
Syna	Syna – die Gewerkschaft
KFMV	Kaufmännischer Verband Schweiz
SKO	Schweizer Kader Organisation

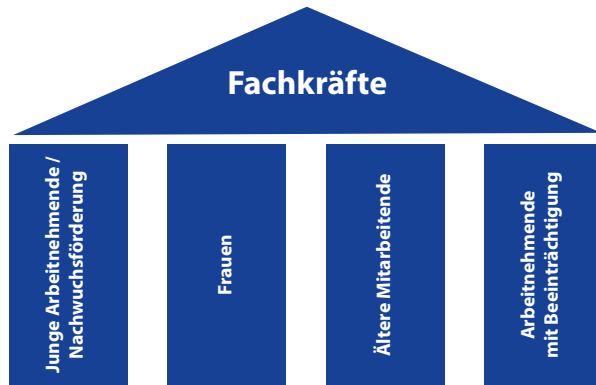
Gemäss Abs. 7 des MEM-GAV richtet sich das dazugehörige Verfahren nach **Anhang 2**. Unter dem Titel «Anhang 2» dieses Kommentars wird detailliert auf das Prüfungsprozedere und die Rolle der Arbeitnehmervertretung darin eingegangen.

Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

GAV-Text:

Art. 25.1 Grundsatz

neu Der Erhalt und die Förderung des Fachkräftepotentials in der MEM-Industrie sind zentral. Die Vertragsparteien erachten insbesondere die Förderung von jungen Arbeitnehmenden/Nachwuchs, von Frauen, von älteren Mitarbeitenden und von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung (vgl. untenstehende Abbildung) als geeignet, um dem herrschenden Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung zu begegnen.



Kommentar:

Art. 25 wurde – basierend auf den Ergebnissen aus der während den Verhandlungen gebildeten Arbeitsgruppe «Syna-Swissmem» – vollumfänglich neugestaltet. Darin widerspiegelt sich der Willen der Sozialpartner, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden mit besonderen Bedürfnissen gezielt zu fördern und deren Potenzial zu erhalten, um damit auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Nur wenn die MEM-Industrie in der Schweiz genügend qualifizierte Arbeitnehmende findet, hat sie – und damit auch die Arbeitnehmenden – eine Zukunft.

Es ist kein Geheimnis, dass in der MEM-Industrie die Altersstruktur nicht optimal ist (Überalterung und zu wenig Nachwuchs, mitunter wegen des demografischen Wandels) und der Frauenanteil nur knapp mehr als $\frac{1}{4}$ beträgt (26%, übrige Schweiz 46%).

Um dem **Fachkräftemangel** wirksam beizukommen, braucht es Massnahmen gerade in diesen Handlungsfeldern. **Dazu muss die MEM-Industrie ...**

- für Frauen attraktiver werden,
- das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden besser würdigen und erhalten/fördern,
- jungen Arbeitnehmenden und dem Nachwuchs gute und attraktive Einstiegs- und Karriereöglichkeiten bieten, und
- Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung nicht diskriminieren, d. h. ihren Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder Umschulungen fördern.

Aus diesem Grund werden unter **Art. 25 ff.** vor allem für diese vier Gruppen (Frauen, junge Arbeitnehmende/Nachwuchs, ältere Mitarbeitende, Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung) verschiedene Massnahmen zur Förderung aufgeführt.

GAV-Text:

Art. 25.2 Arbeitsmarktfähigkeit

- neu** **1** Die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie wird als wichtiges Thema anerkannt. Die Firmen unterstützen nach betrieblichen Möglichkeiten die Arbeitnehmenden dabei, ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten und zu entwickeln. Damit soll ihr Qualifikationsniveau in der Branche trotz stetigem Wandel der Arbeitsanforderungen erhalten und entwickelt werden.
- neu** **2** Die Arbeitnehmenden tragen selbst dazu bei, ihre berufliche Entwicklung eigenverantwortlich zu steuern und sich entsprechend weiterzubilden.

Kommentar:

Die Industrie ist im Wandel. Die Digitalisierung ist bereits weit fortgeschritten und wird auch künftig starken Einfluss auf die Art und Weise des Arbeitens in der Industrie haben: Stichwort «**Industrie 4.0**». Dieser Begriff entstand 2012 in Deutschland. Er bezeichnet die heutige Digitalisierung und Vernetzung zur Optimierung von Prozessen als **4. industrielle Revolution** (nach Mechanisierung, Elektrifizierung und Automatisierung).

Grundlage dieses digitalen Wandels sind neue Technologien aus der Informations- und Kommunikationstechnik, die in der produzierenden Industrie zunehmend eingesetzt werden. Prozesse werden fortlaufend automatisiert. **Automatisierung «passiert» aber nicht einfach so.** Auch sie braucht Arbeitnehmende, welche die Prozesse entwickeln, aufbauen, überwachen und am

Laufen erhalten. Nur sind dafür neue, andere oder erweiterte Fähigkeiten und Kompetenzen gefordert. **Die Berufsbilder ändern sich.** Auch das ist nichts Neues, nur geht die Änderung immer rascher vorstatten.

Daher ist es wichtig, dass Arbeitnehmende sich regelmässig die neu notwendigen Kompetenzen aneignen können. So erhalten sie ihr Qualifikationsniveau oder bauen es aus – sie erhalten ihre **«Arbeitsmarktfähigkeit»**.

1

So wird in **Abs. 1** unmissverständlich festgehalten, dass die **«Arbeitsmarktfähigkeit»** und damit die **regelmässige Aus- und Weiterbildung** ein zentrales Thema der MEM-Industrie ist. Aus- und Weiterbildung ist einerseits wichtig für die einzelnen Arbeitnehmenden, damit sie auch in Zukunft ihren Platz in der MEM-Industrie haben. Andererseits ist sie aber auch eine Voraussetzung, um dem Fachkräftemangel beizukommen. Am Erhalt bzw. der Erhöhung der **«Arbeitsmarktfähigkeit»** haben also sowohl Arbeitnehmer- wie auch Arbeitgeberseite ein grosses Interesse.

Gemäss Abs. 1 **hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden dabei zu unterstützen, «ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten und zu entwickeln», also ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen.** Damit soll ihr Qualifikationsniveau in der Branche gehalten oder entwickelt werden. Der Arbeitgeber hat somit die Pflicht, Aus- und Weiterbildungen, die das Qualifikationsniveau seiner Arbeitnehmenden halten oder entwickeln, zu **«unterstützen»**. **Unterstützen heisst, berufliche Aus- und Weiterbildungen finanziell oder in zeitlicher Hinsicht mitzutragen.**

«Arbeitsmarktfähigkeit» ist von «Betriebsfähigkeit» zu unterscheiden. Die Arbeitsmarktfähigkeit zielt darauf ab, generell **«fit»** für die MEM-Branche zu bleiben oder noch **«fitter»** zu werden. «Betriebsfähigkeit» hingegen umfasst nur den Erhalt bzw. die Entwicklung der Fähigkeiten in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit/Funktion bzw. auf neue Tätigkeiten/Funktionen im Betrieb. **Deshalb haben die MEM-Firmen auch Aus- und Weiterbildungen zu unterstützen, die für den Betrieb selbst nicht zwingend notwendig bzw. nützlich sind, aber mit Blick auf die gesamte MEM-Branche die Arbeitsmarktfähigkeit erhalten oder fördern.**

Damit geht der neue Art. 25.2. über den bisherigen Art. 23. Abs. 1 lit. a (Recht auf bezahlte Freistellung bei Weiterbildung für neue Tätigkeit ausserhalb des Betriebs, wenn die bisherige Funktion aufgegeben werden muss) hinaus: **Unseres Erachtens hat nun der Arbeitgeber berufliche Aus- und Weiterbildung auch dann zu unterstützen, wenn die bisherige Funktion nicht aufgegeben werden muss und sie für ihn nicht direkt von Nutzen ist.** Auch Umschulungen sind mit Art. 25.3 – im Gegensatz zu Art. 23 – nicht mehr ausgeschlossen, da insbesondere diese dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit dienen. Hinsichtlich Umschulungen sieht der MEM-GAV in Art. 50 (**«MEM-**

Passerelle 4.0») vor, dass die Sozialpartner geeignete Instrumente und Strukturen schaffen, um Umschulungen von Erwerbstätigen zu ermöglichen.

Nicht jede MEM-Firma hat aber für die Unterstützung der Arbeitnehmenden hinsichtlich Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit die gleichen (finanziellen oder zeitlichen) Ressourcen zur Verfügung. Darum richtet sich der Grad der Unterstützung nach **«den betrieblichen Möglichkeiten»**.

Das heisst aber auch, dass ein Arbeitgeber legitime Aus- oder Weiterbildungswünsche seiner Arbeitnehmenden nur dann ablehnen darf bzw. nicht oder geringer unterstützen muss, wenn die Aus- oder Weiterbildung aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist (z.B. Finanzlage, Personalstrukturen, Auftragslage, Auslastung usw.). Einfach zu behaupten, dass eine Aus- und Weiterbildung die betrieblichen Möglichkeiten übersteige, reicht nicht. **Der Arbeitgeber muss darlegen, aus welchen spezifischen Gründen die gewünschte Unterstützung der Aus- oder Weiterbildung die betrieblichen Möglichkeiten übersteigt.**

Abs. 1 bewirkt unseres Erachtens eine **«Beweislastumkehr»**: Der Arbeitgeber muss «beweisen», dass eine legitime Aus- und Weiterbildung die betrieblichen Möglichkeiten übersteigt, will er sie ablehnen oder nicht im gewünschten Umfang unterstützen. Uns ist bewusst, dass es trotz der neuen GAV-Regelung für Arbeitnehmende nicht einfach wird, gegen eine Ablehnung oder eine zu geringe Unterstützung eines Bildungswunsches vorzugehen. Die Prüfung, ob die betrieblichen Möglichkeiten eine Unterstützung tatsächlich nicht zulassen, ist schwierig. Wir sind aber der Auffassung, dass die neue Regelung den Druck auf die Arbeitgeber klar erhöht, bei Aus- und Weiterbildungen engagierter zu sein und nicht vorschnell Bildungsbegehren abzuschmettern.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass **bei angeordneten Aus- und Weiterbildungen ohnehin sämtliche Kosten zulasten des Arbeitgebers gehen**. Die Ausbildungszeit gilt in diesen Fällen vollumfänglich als Arbeitszeit und ist zu bezahlen.

- 2 Nicht nur die Arbeitgeber stehen in Sachen Aus- und Weiterbildung in der Pflicht. Auch die Arbeitnehmenden müssen darum besorgt sein, ihre Fähigkeiten zu erhalten/weiterzuentwickeln und so ihr Qualifikationsniveau in der Branche zu halten. Abs. 2 widerspiegelt diese **Eigenverantwortung**, die künftig immer wichtiger wird.

In diesem Zusammenhang heisst **«eigenverantwortlich steuern»**, dass sich Arbeitnehmende selber auch über mögliche Aus- und Weiterbildungen informieren und für sich in Betracht kommende Bildungswege planen. **Damit wird aber zugleich auch gesagt, dass Arbeitnehmende durchaus mit Weiter-**

bildungswünschen an ihre Arbeitgeber gelangen sollen und nicht darauf warten müssen, bis diese Aus- oder Weiterbildungen vorschlagen. So nehmen auch die Arbeitnehmenden die Verantwortung für ihre berufliche Zukunft wahr. **Das setzt aber auch eine Bereitschaft voraus, sich entsprechend weiterzubilden.**

Syna ist bestrebt, finanziell und zeitlich tragbare Aus- und Weiterbildungschancen für alle Arbeitnehmenden zu schaffen (Kernthema des Syna-Kongresses 2018). Dank Syna wurde im neuen MEM-GAV diesbezüglich viel erreicht (Unterstützung der Aus- und Weiterbildung, Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen, MEM-Passerelle 4.0). Die Arbeitnehmenden sollten diese Chancen - nach ihren Möglichkeiten – auch wahrnehmen.

GAV-Text:

Art. 25.3 Junge Arbeitnehmende/Nachwuchsförderung

- neu** **1** Die Firmen sind angehalten, für alle jungen Mitarbeitenden den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der MEM-Industrie attraktiv zu gestalten.

- neu** **2** Die MEM-Industrie bietet jungen Mitarbeitenden und dem Nachwuchs Orientierungsmöglichkeiten an. Mit Informationen zur Aus- und Weiterbildung sowie zu den Karrieremöglichkeiten werden ihnen berufliche Perspektiven in der Branche aufgezeigt.

Kommentar:

- 1** Die MEM-Industrie hat nur eine prosperierende Zukunft, wenn **genügend Nachwuchs** den Einstieg in die Branche findet und **junge Arbeitnehmende gehalten** werden können.

Aus diesem Grund sieht **Abs. 1** vor, dass die MEM-Firmen den Zugang zur beruflichen Grundbildung der MEM-Industrie «attraktiv» gestalten. **Attraktiv heisst in diesem Kontext, dass die Firmen ihre beruflichen Grundbildungen (EFZ-Lehren) aktiv bewerben sowie zeitgemäss und modern darüber informieren.** Mittel dazu können auf Jugendliche zugeschnittene Onlineauftritte, Apps und Social-Media-Aktivitäten usw. sein. Denkbar sind auch «Tage der offenen Tür», die Beteiligung an «Zukunftstagen», Infoveranstaltungen an Schulen oder Auftritte an Bildungsmessen. So können die Firmen den Jugendlichen positive Einblicke in die MEM-Branche ermöglichen und sie für die Ergreifung eines MEM-Berufs motivieren.

- 2 Sowohl Einstieg wie auch Verbleib in der MEM-Branche hängen mitunter davon ab, wie sich die weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten präsentieren. Die Zeit, in der man nach der Lehre bis zur Pensionierung im selben Beruf bzw. in derselben Funktion verbleibt, ist für die Allermeisten endgültig abgelaufen. **Daher ist es von Anfang an wichtig zu wissen, welche beruflichen Perspektiven und welche Karrieremöglichkeiten mit den diversen beruflichen Grundbildungen möglich sind.** Dazu braucht es Orientierungsmöglichkeiten und Informationen zu Aus- und Weiterbildung. Gemäss **Abs. 2** ist dafür die MEM-Industrie in die Pflicht zu nehmen. Bereits heute bestehen solche Orientierungsmöglichkeiten, wie z. B. die Website «find your future» (www.find-your-future.ch), die von Swissmem bereitgestellt wird. Anhand von eigenen Interessen werden dort nicht nur passende offene Lehrstellen angezeigt, sondern auch mögliche Ausbildungswege inklusive detaillierter Informationen über die jeweiligen Bildungsschritte vorgestellt.

GAV-Text:

Art. 25.4 Frauen

- neu** 1 Die Firmen gestalten nach ihren betrieblichen Möglichkeiten die MEM-Industrie für Frauen attraktiv und erleichtern ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.
- neu** 2 Bei Aufstiegsmöglichkeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen zu berücksichtigen.

Kommentar:

- 1 Konnte es sich die Industrie früher leicht machen und fehlende Fachkräfte einfach aus dem Ausland rekrutieren, wird dies durch die Entwicklungen rund um die Zuwanderung (Personenfreizügigkeit und neu eingefügter «Inländervorang light») erschwert. Zudem floriert auch in den üblichen Rekrutierungsländern die Wirtschaft. So stehen auch dort laufend weniger «auswanderungswillige» Fachkräfte für die Schweizer Industrie zur Verfügung. Das führt dazu, dass die MEM-Industrie das in der Schweiz noch oft **brachliegende Potenzial der Frauen vermehrt aktivieren** muss und soll.

Mitunter deshalb lassen sich die Arbeitgeber im neuen MEM-GAV zu einer stärkeren Frauenförderung verpflichten und kommen so langjährigen Forderungen von Syna nach.

Zum einen sind die Firmen neu verpflichtet, **die «MEM-Industrie für Frauen attraktiv» zu gestalten.** Vorher wurde dies den Firmen lediglich «empfohlen».

Mittel dazu können beispielsweise sein:

- verbesserte Rahmenbedingungen (wie unter dem neuen Art. 26 aufgeführt),
- Rücksicht und besondere Sorgfalt bei Teamzusammensetzungen,
- aktives Vorgehen gegen stereotype Rollenbilder (Unterbinden von Sexismus),
- Aufbrechen konservativer Firmenstrukturen,
- konsequente Durchsetzung der Lohngleichheit und
- Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen.

Zum anderen sind die Firmen neu ebenfalls verpflichtet, den **Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern**. Passende Massnahmen dazu sind oft dieselben wie im neuen Art. 26 aufgeführt, da ein Wiedereinstieg meistens nach einer Kinderpause erfolgt.

Nicht jede MEM-Firma weist dieselbe Struktur und Firmenkultur auf und/oder verfügt über ausreichende Ressourcen, um sämtliche denkbaren Massnahmen umzusetzen. Bestimmte Massnahmen können bei einer Firma zum Erfolg führen, bei einer anderen aber nicht zielführend sein. Darum richtet sich die Verpflichtung, die MEM-Industrie für Frauen attraktiv zu gestalten und den Wiedereinstieg zu erleichtern, nach **«den betrieblichen Möglichkeiten»**.

Art. 25.4 Abs. 1 listet keine Auswahl von zu ergreifenden Massnahmen auf. Es liegt somit weitestgehend im Ermessen der Firmen, was sie in ihrem Betrieb umsetzen wollen. Unter Berücksichtigung ihrer betrieblichen Möglichkeiten müssen sie aber aktiv bleiben bzw. werden.

Arbeitnehmende können die Einführung von Massnahmen verlangen, sollte die Firma untätig bleiben. **Werden trotzdem keine oder nur ungenügende Massnahmen ergriffen, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen können, welche betrieblichen Gründe entgegenstehen**. Einfach zu behaupten, dass die betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen nicht erlauben würden, reicht nicht. **Der Arbeitgeber muss darlegen, aus welchen spezifischen Gründen bestimmte Massnahmen die betrieblichen Möglichkeiten übersteigen**.

Da der MEM-GAV aber keine spezifischen Massnahmen auflistet, um die Branchen für Frauen attraktiv zu gestalten, ist ein Beharren auf die Einführung von bestimmten Massnahmen im Einzelfall nicht einfach. Auch die Prüfung, ob nun tatsächlich die betrieblichen Möglichkeiten bestimmte gewünschte Massnahmen nicht zulassen, ist schwierig. Wir sind aber der Auffassung, dass die neue Regelung die Arbeitgeber vermehrt dazu bewegt, sich in Sachen Branchenattraktivität und Wiedereinstieg für Frauen aktiver zu verhalten und geeignete Massnahmen von sich aus einzuführen.

- 2 Die MEM-Firmen sind gemäss Abs. 2 verpflichtet, bei Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer «gleichermaßen» zu berücksichtigen. Sie müssen also die **Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bei den Aufstiegsmöglichkeiten** – bedingungslos – einhalten.

GAV-Text:

Art. 25.5 Ältere Mitarbeitende

neu 1 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es ist insbesondere auf ihre Gesundheit, die Arbeitsformen, auf ihre Erfahrung und ihr Wissen ein Augenmerk zu legen.

neu 2 Die Firmen stellen älteren Arbeitnehmenden nach ihren betrieblichen Möglichkeiten geeignete Instrumente zur Verfügung wie zum Beispiel:

- Kurse mit altersspezifischen Aspekten und Herausforderungen;
- Stellenrotation oder -erweiterung;
- Fach- und Bogenkarrieren;
- Tandem-Modelle, Wissenstransfer.

neu 3 Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht.

Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 – unabhängig von der Anzahl Dienstjahre – rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung oder der nächsthöheren vorgesetzten Stelle und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die Geschäftsleitung oder die nächsthöhere vorgesetzte Stelle entscheiden abschliessend über die Kündigung.

neu 4 Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr und mit gleichzeitig mindestens 10 Dienstjahren erhalten bei einer Kündigung einen Monat zusätzliche Kündigungsfrist zur vertraglich vereinbarten, reglementarisch festgelegten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR.

Vorbehalten bleiben Kündigungen aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR), Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen und Änderungskündigungen, bei welchen dem Arbeitnehmenden neue, zumutbare Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Art. 38.5 ist mit dieser Regelung nicht kumulativ anwendbar und geht dieser vor.

Kommentar:

1 **Abs. 1** statuiert das **Bekenntnis, dass auch ältere Mitarbeitende zu fördern sind, um dem Fachkräftemangel zu begegnen**. Dafür braucht es aber besondere Rücksicht bzw. die Anerkennung spezifischer Bedürfnisse. Zum einen sind die Erfahrung und das Wissen älterer Mitarbeitenden zu würdigen und anzuerkennen, zum anderen ist auf ihre Gesundheit, mitunter mit angepassten Arbeitsformen, Rücksicht zu nehmen.

2 **Abs. 2** führt beispielhaft Massnahmen auf, mit denen den besonderen Bedürfnissen älterer Mitarbeitenden begegnet werden kann:

- **Kurse zu altersspezifischen Aspekten und Herausforderungen**

In solchen Kursen kann z. B. ein betriebliches Gesundheitsmanagement speziell für ältere Mitarbeitende vermittelt werden (z. B. bedarfsorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement). Auch Vorbereitungen auf Aus- oder Weiterbildungen sind denkbar. Ebenso Kurse, mit denen ältere Arbeitnehmende befähigt werden, ihr Wissen und ihre Erfahrung an jüngere Mitarbeitende weiterzugeben.

- **Stellenrotation oder -erweiterung**

Motivation hängt oft mit Herausforderung zusammen. Immer nur dieselben Tätigkeiten auszuüben, kann demotivierend wirken und auch körperlich belastend sein. Daher kann Stellenrotation (d. h. regelmässiges Abwechseln von spezifischen Arbeitsplätzen/Funktionen, «Jobrotation») nicht nur den Arbeitsalltag spannender und abwechslungsreicher gestalten, sondern es den älteren Arbeitnehmenden auch ermöglichen, ihre Stärken und Erfahrung besser einzubringen und auszuleben. Zudem kann die Stellenrotation dazu dienen, individuelle Arbeitsbelastungen auszugleichen bzw. Belastungen zu verringern. Werden nicht nur gleichwertige Funktionen rotiert, sondern Stellen mit unterschiedlich hohen Anforderungen gemischt, spricht man von Stellenerweiterung («Jobenrichment»).

- **Fach- und Bogenkarriere**

Ältere Arbeitnehmende möchten in den letzten Jahren vor der Pensionierung allenfalls die Belastung etwas reduzieren und weniger Verantwortung übernehmen (z. B. mittels Reduktion der Arbeit, des Pensums, der hierarchischen Stellung). Das kann Überlastung vermindern und damit die Zufriedenheit und Motivation stärken. Die Work-Life-Balance verbessert sich und der längere Verbleib im Arbeitsleben wird gefördert.

Dabei stehen zwei Varianten im Vordergrund:

Einerseits die Fachkarriere: Diese beinhaltet die Fokussierung auf spezielle,

fachliche Aufgaben. Dabei werden die fachlichen Handlungsspielräume erweitert, und es wird mehr Fachverantwortung übertragen. Arbeitnehmende werden so für einen gewissen Bereich oder für spezielle Aufgaben zum Spezialisten bzw. Experten.

Gerade bei älteren Arbeitnehmenden kann eine Fokussierung auf eine Fachkarriere Sinn machen. So kann unter anderem erreicht werden, dass sie ihre enorme Erfahrung und ihr langjähriges Wissen fokussierter und gezielter einbringen können. Ihre Stärken kommen so besser zum Tragen und das Know-how bleibt dem Betrieb erhalten. Gerade die Fokussierung auf das Fachliche und damit einhergehend die allfällige Abnahme bzw. Aufgabe von Führungs- und Personalverantwortung kann entlastend wirken.

Andererseits die Bogenkarriere: Dabei verläuft die Berufskarriere nicht ungebrochen und linear nach oben, sondern «flacht» wieder etwas ab, bzw. man macht auch «Karriereschritte» zurück. Ältere Arbeitnehmende möchten in den letzten Jahren vor der Pensionierung allenfalls die Belastung reduzieren und weniger Verantwortung übernehmen (d. h. Reduktion bei der Arbeit, beim Pensum, bei der hierarchischen Stellung). Das kann Überlastung vermindern und damit Zufriedenheit und Motivation stärken. Die Work-Life-Balance verbessert sich, und der längere Verbleib im Arbeitsleben wird gefördert.

Wichtig ist aber, dass sich die älteren Arbeitnehmenden aus freien Stücken zur Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn mittels Bogen- oder Fachkarriere entschliessen und nicht allein aufgrund des Willens des Arbeitgebers. Firmen dürfen Bogen- oder Fachkarrieren nicht missbrauchen, um die Löhne von älteren Arbeitnehmenden zu reduzieren oder sie aus dem Betrieb zu drängen. Der MEM-GAV sieht vor, dass die Firmen ihren Arbeitnehmenden «geeignete Instrumente zur Verfügung stellen», ihnen also eine echte, freiwillige Wahl lassen. Sie dürfen die Arbeitnehmenden keinesfalls zu diesen Schritten zwingen, sei es direkt oder durch indirekten Druck.

- **Tandem-Modelle, Wissenstransfer**

Bei «Tandem-Modellen» handelt es sich um eine Arbeitsplatzteilung («Job-sharing»). Zwei oder mehrere Arbeitnehmende teilen eine Arbeitsstelle unter sich auf. Der Vorteil dieser Modelle ist die unter den Tandem-Partnern frei festlegbare Aufteilung der Arbeitszeit und der Aufgaben. Damit ist ein grosser Grad an individueller Flexibilität möglich. Dies kann bei älteren Arbeitnehmenden den individuellen Bedürfnissen entsprechen und damit dem längeren Verbleib im Erwerbsprozess dienen. Auch hier steht die Freiwilligkeit im Vordergrund: Tandem-Modelle dürfen keineswegs gegen den Willen der Arbeitnehmenden eingeführt werden.

Daneben gibt es auch Massnahmen, mit denen der Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden gefördert werden kann. Z. B. ermöglichen altersgemischte Teams, kombiniert mit der Rotation der Funktionen, solche Transfers. Einerseits werden so wertvolle Erfahrung und Know-how erhalten, andererseits wird das gegenseitige Verständnis zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden gefördert.

Nicht jede MEM-Firma weist dieselbe Struktur und Firmenkultur auf und/oder verfügt über ausreichende Ressourcen, um alle Instrumente zur Förderung der älteren Arbeitnehmenden umzusetzen. Bestimmte Massnahmen können bei einer Firma zum Erfolg führen, bei einer anderen aber nicht zielführend sein. Darum richtet sich die Verpflichtung, geeignete Instrumente zur Verfügung zu stellen, nach «**den betrieblichen Möglichkeiten**».

Stellt eine Firma keine oder ungenügende Instrumente zur Verfügung, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen können, welche betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. Einfach zu behaupten, dass die betrieblichen Möglichkeiten bestimmte Instrumente nicht erlauben würden, reicht nicht. **Der Arbeitgeber muss darlegen, aus welchen spezifischen Gründen bestimmte Instrumente die betrieblichen Möglichkeiten übersteigen.**

3 Beabsichtigt ein Arbeitgeber die Kündigung eines älteren Arbeitnehmenden mit Alter ab 55 Jahren, sind neu **besondere Kündigungsvorschriften** zu beachten.

Basierend auf der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Arbeitnehmende sozial verantwortlich zu behandeln, besteht neu die Pflicht des Arbeitgebers, jede beabsichtigte Kündigung von Arbeitnehmenden ab Alter 55 individuell zu prüfen. **Unabhängig von der Anzahl Dienstjahre muss rechtzeitig vor jeder beabsichtigten Kündigung zwingend ein Gespräch zwischen dem betroffenen Mitarbeiter und der Geschäftsleitung oder der nächsthöheren vorgesetzten Stelle stattfinden.** Der Arbeitnehmende muss informiert sowie angehört und es muss gemeinsam nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht werden.

Kann das Arbeitsverhältnis trotz des Gesprächs nicht aufrechterhalten werden, gilt der Entscheid der Geschäftsleitung bzw. die nächsthöheren vorgesetzten Stelle als abschliessend. Es besteht also keine weitere firmeninterne Möglichkeit, eine Kündigung anzufechten.

Die Pflichten vor einer beabsichtigten Kündigung von älteren Arbeitnehmenden ab Alter 55 gelten vorbehaltlos, also **auch im Rahmen von Massentlassungen**.

Wird das Vorgehen **nicht eingehalten bzw. verletzt**, weil

- kein Gespräch stattfindet, und/oder
- der Arbeitnehmende nicht angehört wird, und/oder
- nicht ernsthaft gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird,

ist die trotzdem erfolgte Kündigung älterer Arbeitnehmenden unseres Erachtens **missbräuchlich**. In diesen Fällen ist ein Vorgehen nach **Art. 336a OR** möglich. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung – abhängig von der richterlichen Würdigung aller Umstände – von bis zu 6 Monatslöhnen.

- 4 Neu erhalten ältere, langjährige Arbeitnehmende bei der Kündigung zwingend eine **verlängerte Kündigungsfrist** – ein Meilenstein für den MEM-GAV, der nur dank der Beharrlichkeit von Syna eingeführt werden konnte.

Ältere Arbeitnehmende

- ab dem 55. Altersjahr und
- mit mindestens 10 Dienstjahren

erhalten **einen Monat zusätzliche Kündigungsfrist**.

Dieser Monat wird zur vertraglichen oder – falls vertraglich keine Kündigungsfristen vereinbart sind – zur gesetzlichen Frist (Art. 335c OR: im 1. Dienstjahr 1 Monat, zwischen dem 2. und 9. Dienstjahr 2 Monate, ab dem vollendeten 9. Dienstjahr 3 Monate) hinzugerechnet.

Abs. 4 ist – gemäss Wortlaut – eindeutig als Schutznorm zugunsten der Arbeitnehmenden ausgestaltet. Daher soll sie alleine zugunsten des Arbeitnehmenden wirken und **nur zum Tragen kommen, wenn der Arbeitgeber kündigt**.

Art. 335a Abs. 1 OR sieht zwar vor, dass für Arbeitgeber und Arbeitnehmende keine unterschiedlichen Fristen festgesetzt werden dürfen. Bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen sieht die Rechtsprechung aber eine einseitige Verkürzung oder Verlängerungen der Fristen zugunsten des Arbeitnehmenden, v. a. vorgesehen in Sozialplänen, durchwegs als zulässig an. Kündigt also der Arbeitnehmende aus freien Stücken, ist der zusätzliche Monat Kündigungsfrist nicht zwingend.

Kündigungen aus **wichtigen Gründen** (Art. 337 OR, d. h. «fristlose» Kündigungen) sowie Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen bewirken, dass die Verlängerung der Kündigungsfrist nicht zur Anwendung gelangt. **Im Rahmen von Massenentlassungen gibt es also keinen zusätzlichen Monat**. In diesen Fällen werden jedoch meist in den Sozialplänen besondere Massnahmen für ältere und langjährige Arbeitnehmende vereinbart.

Aus «wirtschaftlichen Gründen» bedeutet, dass die Kündigungsgründe ausschliesslich auf objektiven Umständen auf Seiten der Firma basieren müssen.

Gründe, die in der Leistung seitens älterer und langjähriger Arbeitnehmenden liegen, fallen nicht darunter. Ebenso gibt es keinen zusätzlichen Monat, wenn eine Änderungskündigung erfolgt, bei der dem Arbeitnehmenden neue, zumutbare Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Art. 38.5 sieht ein besonderes Verfahren bei der Kündigung von Arbeitnehmervertretern und Stiftungsräten vor. Auch hier wird ein besonderes Verfahren vorgesehen (d. h. begründete schriftliche Mitteilung, Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, Aufschub der Kündigung bis Abschluss der Gespräche). Bei Restrukturierungen erfolgt ein Aufschub der Kündigung von mindestens 4 Monaten. **Wird die Kündigung eines älteren und langjährigen Arbeitnehmenden (Art. 25.5 Abs. 4) beabsichtigt, der zugleich Arbeitnehmervertreter ist, gilt ausschliesslich Art. 38.5., das heisst der zusätzliche Monat Kündigungsfrist kommt nicht zum Tragen.**

GAV-Text:

Art. 25.6 Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung

neu Die Firmen sind bestrebt, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Personen mit Handicap sicherzustellen.

Kommentar:

Art. 25.6 entspricht im Grundsatz Art 25 Abs. 4 des vorherigen MEM-GAV. Neu ist, dass die Firmen «bestrebt» sein sollen, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung sicherzustellen. Vorher wurde dies den Firmen lediglich «empfohlen». Diese Verschärfung erhöht bei den Firmen den Druck, auch für diese Gruppe tätig zu werden. **Ein Arbeitgeber muss künftig nachweisen, dass er zumindest «bestrebt» ist/war**, den Verbleib, die Reintegration oder die Umschulung von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung zu gewährleisten.

GAV-Text:

Art. 25.7 Massnahmen

neu Für die Umsetzung obgenannter Bestimmungen prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie zum Beispiel:

- individuelle Weiterbildungen
- Förderung des Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit (z. B. aufgrund

- von Mutterschaft, Militärdienst)
- Lifelong-Learning
- Gesundheitsmanagement
- flexible Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche machen Arbeitgeber und Arbeitnehmende regelmässige Standortbestimmungen und besprechen mögliche Laufbahnentwicklungen.

Kommentar:

Art. 25.7 führt exemplarisch einige Massnahmen auf, die für die Umsetzung der Artikel 25.2 bis 25.6 infrage kommen.

So haben Firmen auch **individuelle Weiterbildungen** zu prüfen und nach Möglichkeit anzubieten. Dazu gehört, dass sich die Firmen mit den Fähigkeiten, dem Entwicklungspotential und den Bildungsbedürfnissen der einzelnen Arbeitnehmenden auseinandersetzen und zusammen individuell passende Weiterbildungen aufgleisen. Eine wichtige Voraussetzung dazu sind **regelmässige Standortbestimmungen**.

Gemäss Art. 25.4 sind die Firmen neu verpflichtet, den **Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern**. Art. 25.7 («Massnahmen») sieht darüber hinaus die **«Förderung des Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit»** vor. Der Unterschied?

- **Art 25.4** nimmt die Firmen in die Pflicht, Frauen den Wiedereinstieg **«zu erleichtern»**. Es geht hier also um Massnahmen, um bereits wiedereinstiegswilligen Frauen geeignete und ihren Bedürfnissen gerecht werdende Rahmenbedingungen anzubieten.
- Daneben sieht **Art. 25.7** vor, den Weidereinstieg **zu «fördern»**. **Hier wird also darauf abgezielt, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, damit Frauen einen Wiedereinstieg auch anstreben** – d. h. die Arbeit so zu gestalten, damit Frauen sich für eine spätere Rückkehr an den Arbeitsplatz entscheiden. Das erfordert mitunter präventive Massnahmen, d. h. die Rahmenbedingungen müssen bereits vor Beginn der längeren Abwesenheit so ausgestaltet sein bzw. angeboten werden, damit Arbeitnehmende einen Wiedereinstieg anstreben. Dazu gehören unter anderem:
 - die Zusicherung der Arbeitsstelle,
 - keine Lücken bei der Anrechnung von Dienstjahren,
 - keine Lohn einbussen bzw. keine Nachteile bei Lohnerhöhungen,
 - keine Beeinträchtigung bei Beförderungen und anderen Karriereschritten usw.

Vor allem auch die Massnahmen von Art. 26 Abs. 2 sind für die Förderung des Wiedereinstiegs heranzuziehen.

«**Lifelong-Learning**» ist als Massnahme im Zusammenhang mit Art. 25.2 (Arbeitsmarktfähigkeit) zu sehen. Lebenslanges Lernen ist eine Grundvoraussetzung, um auch künftig die eigenen beruflichen Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand bzw. den künftigen Anforderungen entsprechend halten zu können.

Gemäss EU-Definition umfasst das lebenslange Lernen «alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt». **Dabei sind nicht nur berufliche Aus- und Weiterbildungen gemeint. Auch der ehrenamtliche Bereich bzw. das Freiwilligenengagement sowie der private, familiäre Bereich wird als lern- oder kompetenzförderliche Umgebung erkannt.** Das Ziel des lebenslangen Lernens ist es, allen Menschen mehr Chancen zur persönlichen, ihren Begabungen entsprechenden, gesellschaftlichen und beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Die MEM-Firmen sollen also Möglichkeiten bieten, dass ihre Arbeitnehmenden sich regelmässig lern- und kompetenzfördernd betätigen können, sei dies in Form von beruflichen Aus- oder Weiterbildungen oder in privaten Bereichen bzw. der Freiwilligenarbeit. Dies kann mit finanzieller und/oder zeitlicher Unterstützung, z. B. Einräumung von Freizeit, geschehen. Durch die Regelmässigkeit bleiben Arbeitnehmende befähigt, zu «lernen». Damit fällt es ihnen leichter, sich während ihrer Berufslaufbahn den sich ändernden Umständen anzupassen und entsprechende Aus- und Weiterbildungen oder Umschulungen zu absolvieren.

Auf politischer Ebene braucht es für «Lifelong-Learning» **eine grössere Durchlässigkeit des Bildungssystems und mehr Möglichkeiten zur Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse.**

Art. 25.5 verpflichtet die Firmen, ein Augenmerk zu legen auf « die Gesundheit, die Arbeitsformen, auf Erfahrung und Wissen» der älteren Arbeitnehmenden. Entsprechend wird als Massnahme dazu unter Art. 5.7 exemplarisch das «**Gesundheitsmanagement**» aufgeführt. Das muss bedarfsgerecht auch für die besonderen Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmenden ausgestaltet werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle werden unter Art. 25.7. ebenfalls als geeignete Massnahme aufgeführt. Dies kann nicht nur den Bedürfnissen von Frauen nach dem Wiedereinstieg oder Arbeitnehmenden mit Betreuungspflichten

dienen, sondern auch älteren Arbeitnehmenden (z. B. mit «Altersteilzeit») entgegenkommen. Unter den Begriff «flexible Arbeitszeitmodelle» fallen mitunter:

- die Ermöglichung von Teilzeitarbeit,
- die Einführung von Gleitzeit,
- die Führung spezieller Arbeitszeitkonten (z. B. Ferienlangzeitkonto),
- die Gewährung von Jobsharing oder
- die Ermöglichung von Telearbeit/Homeoffice.

Die Einführung von «**flexiblen Arbeitszeitmodellen**» wird im neuen GAV **als Massnahme zur Förderung der in Art. 25.1 definierten Gruppen** (junge Arbeitnehmende/Nachwuchs, Frauen, ältere Arbeitnehmende und Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung) aufgeführt. **Sie müssen also den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden dienen und nicht denjenigen der Firmen.** Es geht also keineswegs darum, den Firmen eine flexiblere Reaktion auf Kundenbedürfnisse zu ermöglichen, indem sie mittels Arbeitszeitmodellen ihre Arbeitnehmenden nur noch nach Bedarf anbieten. **Vielmehr sollen flexible Arbeitszeitmodelle den Arbeitnehmenden mehr Freiheiten bei ihrer Lebensgestaltung ermöglichen, ihnen die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie oder mit einem zeitintensiven Hobby vereinfachen.**

Nicht jede MEM-Firma weist dieselbe Struktur und Firmenkultur auf und/oder verfügt über ausreichende Ressourcen, um sämtliche der in Art. 25.7 aufgeführten Massnahmen umzusetzen. Bestimmte Massnahmen können bei einer Firma zum Erfolg führen, bei einer anderen aber nicht zielführend sein. Deswegen sieht Art. 25.7 zunächst vor, dass die Firmen die Massnahmen auf ihre Eignung in ihren Betrieben «**prüfen**». Schliesslich richtet sich die Verpflichtung, die aufgeführten geeigneten bzw. passenden Massnahmen auch einzuführen, nach «**den betrieblichen Möglichkeiten**».

Führt eine Firma keine oder ungenügende Massnahmen ein, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen können, dass er zumindest die in Art. 25.7 aufgeführten Massnahmen gewissenhaft geprüft hat und welche betrieblichen Gründe der Einführung entgegenstehen. Einfach zu behaupten, dass die Massnahmen «geprüft» wurden und die betrieblichen Möglichkeiten bestimmte Massnahmen nicht erlauben würden, reicht nicht. **Der Arbeitgeber muss darlegen, aus welchen spezifischen Gründen bestimmte Massnahmen nicht passen bzw. die betrieblichen Möglichkeiten übersteigen.**

Neu sieht der MEM-GAV eine Verpflichtung für die Firmen vor, im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche auch **regelmässige Standortbestimmungen** durchzuführen und mögliche **Laufbahnentwicklungen** zu besprechen. Im vorherigen GAV wurde dies den Firmen lediglich

empfohlen». Dank der Beharrlichkeit von Syna sind regelmässige Standortbestimmungen neu zwingend.

Regelmässige Standortbestimmungen sind **das wichtigste Kernstück rund um die Aus- Weiterbildungs- und Umschulungsthematik**. Nur wenn man weiss, wo man steht und welche Möglichkeiten offenstehen, kann man einen realistischen Plan für die eigene Aus- und Weiterbildung erstellen. Eine Standortbestimmung ist eine Bestandesaufnahme des bisherigen Werdegangs mit dem Ziel einer realistischen Selbsteinschätzung. Sie umfasst unter anderem folgende Elemente:

- Analyse und Würdigung des beruflichen und persönlichen Werdegangs,
- Stärken und Schwächen im Hinblick auf mögliche neue Zielsetzungen,
- Ressourcen und Potenziale erkennen,
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsbedarf erkennen.

Die Besprechung von **«möglichen Laufbahnentwicklungen»** schliesst an die Standortbestimmung an. Es soll ein individueller Plan für künftige Aus- und Weiterbildungen erstellt werden. Dabei steht auch der Arbeitgeber in der Pflicht, ausgehend vom persönlichen Werdegang der Arbeitnehmenden Bildungsmöglichkeiten und Wege durch die Bildungslandschaft aufzuzeigen. Es sollen nach Möglichkeit ein Bildungsziel sowie die zu absolvierenden Schritte dazu festgelegt werden.

Vereinbarkeit – «Work Life Balance»

GAV-Text:

Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- neu** **1** Die Firmen berücksichtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sorgen für entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingung. Dabei wird insbesondere darauf geachtet, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie attraktiv für die Mitarbeiter sind und auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit unterstützungspflichtigen Personen Rücksicht nehmen.
- neu** **2** Für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie z. B.:
- Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa Jahresarbeitszeit, Ermöglichung von Teilzeit, Jobsharing oder Home Office
 - Vorübergehende Arbeitszeitreduktion bei nachgewiesenen Gründen wie Familienpflichten (Eltern, Partner und eigene bzw. Stiefkinder) oder Aus- und Weiterbildungsanliegen auf allen Positionen (mit Ausnahme der Schichtarbeitenden) auf schriftlichen Antrag hin
 - Ausschreibung von Vollzeitstellen mit einem 80–100%-Pensum
 - Verteilung eines Teilzeitpensums auf mehrere Tage (zum Beispiel 60% auf 4 anstatt 3 Tage)
 - Festlegen von Sitzungsterminen zwischen 9 Uhr und 17 Uhr
 - Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Elternurlaubs in Ergänzung zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub gemäss GAV
 - Unterstützung bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung
 - Gewährung von unbezahltem Urlaub/Sabbaticals unter individueller Regelung von Beginn und Ende des Urlaubs sowie Versicherungsfragen und Rückkehrmodalitäten
 - Erwerb zusätzlicher Ferientage während der Schulferien.

Kommentar:

- 1** **Abs. 1** statuiert die **Verpflichtung der Firmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu berücksichtigen und für entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingungen zu sorgen**. Syna hat diese Forderung in die Verhandlungen eingebracht und durchgesetzt. Wir sind überzeugt, dass die MEM-Branche nur mit entsprechend verbesserten Arbeitsbedingungen eine Zukunft hat.

Um dies zu erreichen, haben die Firmen neu die Pflicht, **Arbeitszeitmodelle** für die Mitarbeitenden attraktiv zu gestalten und so zu regeln, dass Arbeitnehmende mit unterstützungspflichtigen Personen ihre privaten Aufgaben mit

dem Beruf besser vereinbaren können. Mit dieser Verpflichtung wird unmissverständlich festgelegt, dass Arbeitszeitmodelle primär diesen Zielsetzungen folgen müssen und nicht den Bedürfnissen der Firmen nach bedarfsgerechter Abrufbarkeit der Arbeitnehmenden dienen sollen. «**Unterstützungspflichtige Personen**» sind gemäss Art. 328 und 329 ZGB Verwandte in auf- und absteigender Linie (Kinder–Eltern–Grosseltern).

2 In **Abs. 2** wird eine Auswahl an Massnahmen aufgeführt, welche die Firmen einführen sollen. Die Verpflichtung zu «attraktiven Arbeitszeitmodellen» wird hier konkretisiert, in dem beispielhaft die Einführung von «Jahresarbeitszeit», «Ermöglichung von Teilzeit», «Jobsharing» und «Home Office» genannt wird.

Ein **Jahresarbeitszeitmodell (JAZ-Modell)** kann den Spielraum für die Gestaltung der Arbeitszeit wesentlich ausweiten. Die Arbeitnehmenden können ihre Berufstätigkeit so besser auf Ansprüche der Familie oder auf individuelle Ziele wie z. B. Weiterbildung abstimmen. Bei der Jahresarbeitszeit ist nicht die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit massgebend, sondern es gilt die jährliche Abrechnung. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften zu wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, zu Ruhe- und Pausenzeiten, zum Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit usw. sind aber trotzdem anwendbar und einzuhalten.

Wichtig ist aber, dass ein JAZ-Modell primär den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden dient. Es darf nicht zu «Arbeit auf Abruf» führt, bei der die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber nur dann eingesetzt werden, wenn es viel zu tun gibt. Voraussetzung dazu ist, dass den Arbeitnehmenden eine **hohe Zeitautonomie** eingeräumt wird, dass sie also in einem grosszügigen Rahmen selber über ihre Arbeitszeit bestimmen dürfen. Nur so können sie z. B. morgens etwas später mit der Arbeit beginnen, um Kinder zur Krippe oder in die Schule zu bringen. Die freiere Einteilung der Arbeitszeit muss auch die Arbeitstage betreffen. Das ermöglicht auch echte und nützliche Teilzeitarbeit und fördert damit auch eine gerechtere Rollenverteilung zwischen Mann und Frau.

Mit der Ermöglichung von **Teilzeitarbeit** wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ebenfalls gefördert. Dabei haben die Firmen aber darauf zu achten, dass dadurch die Aufstiegschancen nicht geschmälert werden und keine Lohndiskriminierung erfolgt. Teilzeitarbeit kann mit verschiedenen Formen umgesetzt werden, so z. B. mit

- wöchentlicher Teilzeitarbeit: Arbeit nur an bestimmten Tagen, fixe Tage arbeitsfrei
- Tagesteilzeitarbeit: reduzierte tägliche Arbeitszeit
- Halbtagesarbeit: Arbeit jeweils nur morgens oder nachmittags
- Jahresarbeitszeit: reduziertes Jahressoll
- rollierender Teilzeitarbeit: Arbeit an bestimmten Wochen pro Monat, zum Beispiel nur erste 3.

Auch mit einem **Jobsharing** – dem Aufteilen einer Vollzeitstelle auf zwei Arbeitnehmende – kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden. Bei einem Jobsharing ist es wichtig, vorgängig ein klares Pflichtenheft zu erstellen («wer macht was») und die gegenseitige Kommunikation sicherzustellen, da man sich bei der Arbeit eher selten sehen wird. Für den Arbeitgeber bietet Jobsharing mitunter den Vorteil, dass zwei Arbeitnehmende auch mehr Kompetenzen und Erfahrung einbringen als einer allein.

Home Office ermöglicht es Arbeitnehmern, ihre Betreuungspflichten einfacher wahrnehmen zu können, sei dies mit Präsenz zuhause oder mit Zeitgewinn aufgrund des wegfallenden Arbeitswegs. Wichtig ist, dass klare Spielregeln gelten: Es braucht ein klares Home-Office-Reglement. Es muss u. a. geregelt sein, wann und für welche Aufgaben von zuhause aus gearbeitet werden darf. In jedem Fall ist die Erfassung der Arbeitszeit zu gewährleisten.

Die **vorübergehende Arbeitszeitreduktion** stellt eine «zeitlich beschränkte Teilzeitarbeit» dar. Bei nachgewiesenen Gründen wie Familienpflichten oder Aus- und Weiterbildung sollen die Firmen einem Arbeitnehmenden auf dessen schriftlichen Antrag hin eine Reduktion des Arbeitspensums erlauben. Die Reduktion ist rein temporärer Natur. Nach Ablauf der vereinbarten Zeit wird das Arbeitspensum wieder auf den ursprünglichen Stand erhöht. Im Gegensatz zur üblichen Teilzeitarbeit hat so der Arbeitnehmende die Sicherheit bzw. das Recht, sein Pensum nach der vereinbarten Zeit wieder erhöhen zu können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann oft nur mit **Teilzeitarbeit** gewährleistet werden. Die Unsicherheit, ob bei einer als Vollzeit ausgeschriebenen Stelle auch Teilzeitarbeit möglich ist, schreckt viele Arbeitnehmende von einer Bewerbung ab, oder sie nehmen die Stelle an und arbeiten – entgegen ihren Wünschen – vollzeitlich. Mit der konsequenten Ausschreibung der Stellen mit **80- bis 100-Prozent-Pensum** wird dem entgegengewirkt. Arbeitnehmende mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit werden so nicht bzw. weniger diskriminiert.

Auch die **flexiblere Verteilung von Teilzeitpensum** kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Exemplarisch wird hier die Verteilung eines 60-Prozent-Pensums auf 4 statt 3 Tage erwähnt. Weitere mögliche Varianten sind weiter oben unter «Teilzeit» aufgeführt.

Die konsequente Festlegung von **Sitzungsterminen zwischen 9 und 17 Uhr** ermöglicht es v. a. Arbeitnehmenden mit Unterstützungspflichten, vor Arbeitsbeginn die Kinder in die Krippe zu bringen oder in die Schule zu schicken.

Die Gewährung eines **zusätzlichen unbezahlten Vaterschafts- oder Mutterschaftsurlaubs** ermöglicht es den Arbeitnehmenden, die überaus wich-

tige Anfangszeit nach der Geburt eines Kindes zu meistern. Gerade in dieser Zeit werden die Grundsteine für eine gerechtere Rollenteilung sowie den Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt. Heutige Eltern, v. a. auch Väter, wollen von Beginn an Verantwortung übernehmen. Bedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, dass die nötigen zeitlichen Freiräume zur Verfügung stehen.

Art. 18.2 Abs. 1 und 2 sehen für Mütter einen **Mutterschaftsurlaub** von 16 Wochen, für Väter einen **Vaterschaftsurlaub** von 5 Tagen vor, jeweils bei vollem Lohn. Art. 18.2 Abs. 5 sieht daneben eine Empfehlung an die Firmen vor, bis zu maximal 4 Wochen zusätzlichen unbezahlten Vaterschaftsurlaub zu gewähren. Die neue Regelung in Art. 26 sieht vor, «in Ergänzung zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub gemäss GAV» zusätzlichen Elternurlaub zu gewähren. Die neue Regelung ist eine – von den betrieblichen Möglichkeiten abhängende – Verpflichtung, während Art. 18.2 Abs. 5 lediglich eine Empfehlung ist. **Damit ist klar, dass die Bestimmung von Art. 26 Abs. 2 vorgeht und damit ein zusätzlicher Elternurlaub nicht auf 4 Wochen beschränkt sein muss.**

Syna ist die treibende Kraft hinter der Initiative «für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub». Damit wird ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen für alle verlangt. Die Finanzierung erfolgt paritätisch und solidarisch. D. h. dass je die Hälfte von den Arbeitnehmenden und von den Arbeitgebern über Lohnabzüge in die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert wird und dass die gesamte erwerbstätige Bevölkerung beiträgt, so wie dies heute z. B. auch bei AHV und Mutterschaftsversicherung der Fall ist. Wie üblich würden dadurch 80 Prozent des Lohnes bezahlt. Der Topf der EO ist füllt sich infolge sinkender Militärdiensttage seit Jahren, sodass die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs kein Problem wäre. Später würde der Urlaub über Lohnprozente von je 0,055 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmende bezahlt, was im Durchschnitt etwa einer Tasse Kaffee pro Monat entspricht.

Wird die Initiative angenommen, können sich auch KMU die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs leisten, nicht nur die finanziell potenten Firmen. Das ist gerechter. Auch die Regelungen des neuen MEM-GAV würden dadurch massiv übertreffen.

Weitere Informationen zur Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub gibt es hier: [Argumentarium zur Initiative](#)

Neu wird zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine **Unterstützung bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung** durch den Arbeitgeber verlangt. Diese Unterstützung kann – je nach den betrieblichen Möglichkeiten der Firma – mannigfaltig gewährt werden, sei dies in zeitlicher (Anpassung der Arbeitszeiten) oder finanzieller (Beteiligung an Krippenkosten usw.) Hinsicht. Auch die Hilfe bei Bemühungen, Krippen-

plätze zu erhalten, die Förderung oder die Einrichtung von Krippen usw. fallen darunter.

Eine längere Auszeit von der Arbeit – sei es zur Erholung, für längere Ferien mit der Familie oder auch zur Neuorientierung – kann für viele Arbeitnehmende motivierend sein oder auch Burnouts vorbeugen. Neu wird im GAV die Möglichkeit von «Sonderurlauben» ausdrücklich verankert. Die Firmen sind – abhängig von ihren betrieblichen Möglichkeiten – verpflichtet, **unbezahlten Urlaub oder Sabbaticals** zu gewähren sowie die dazugehörigen Versicherungsfragen und Rückkehrmodalitäten zu klären.

Der **Erwerb von zusätzlichen Ferientagen** ermöglicht es, die Betreuung der Kinder während den Schulferien besser zu organisieren. Meistens reichen die zur Verfügung stehenden Ferien von erwerbstätigen Eltern nicht aus, um alle Schulferien abzudecken. Der Erwerb von zusätzlichen Ferientagen kann Betreuungsengpässe mildern. Diese zusätzlichen Ferientage sind nicht bezahlt, sondern werden grundsätzlich vom Lohn abgezogen bzw. daran angerechnet.

Was ist der Unterschied zwischen unbezahltem Urlaub und dem Erwerb von zusätzlichen Ferientagen? Der Unterschied zwischen unbezahlten und gekauften Ferien ist, dass unbezahlte normalerweise länger sind und als zusammenhängender Block beantragt und genommen werden. Der Ferienkauf – gemäss GAV beschränkt auf die Zeit der Schulferien – zielt demgegenüber eher auf einzelne freie Tage ab, so dass Arbeitnehmende auf spontane private Anforderungen bei der Betreuung flexibel reagieren können.

Nicht jede MEM-Firma weist dieselbe Struktur und Firmenkultur auf und/oder verfügt über ausreichende Ressourcen, um sämtliche der in Art. 26 aufgeführten Massnahmen umzusetzen. Bestimmte Massnahmen können bei einer Firma zum Erfolg führen, bei einer anderen aber nicht zielführend sein. Deswegen sieht Art. 26 zunächst vor, dass die Firmen die Massnahmen auf ihre Eignung in ihren Betrieben **«prüfen»**. Schliesslich richtet sich die Verpflichtung, die aufgeführten geeigneten bzw. passenden Massnahmen auch einzuführen, nach **«den betrieblichen Möglichkeiten»**.

Führt eine Firma keine oder ungenügende Massnahmen ein, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen können, dass er zumindest die in Art. 26 aufgeführten Massnahmen gewissenhaft geprüft hat und welche betrieblichen Gründe der Einführung entgegenstehen. Einfach zu behaupten, dass die Massnahmen «geprüft» wurden und die betrieblichen Möglichkeiten bestimmte Massnahmen nicht erlauben würden, reicht nicht. **Der Arbeitgeber muss darlegen, aus welchen spezifischen Gründen bestimmte Massnahmen nicht passen bzw. die betrieblichen Möglichkeiten übersteigen.**

MEM-Passerelle 4.0

GAV-Text:

Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene

- neu** **1** Die Vertragsparteien beabsichtigen, geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung von Erwerbstätigen aufzubauen, welche die bisherigen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung ergänzen, die Qualifikation und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM den sich wandelnden Bedürfnissen in den MEM Berufen anzupassen. Insbesondere werden Erwerbstätige infolge der zunehmenden Digitalisierung vor grosse berufliche Herausforderungen gestellt. Die MEM-Passerelle 4.0 verfolgt das Ziel, den Betroffenen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Damit leistet sie auch einen wichtigen Beitrag, um für die Mitgliedfirmen des ASM genügend Fachkräfte mit den notwendigen Qualifikationen sicherzustellen.
- neu** **2** Die geplante Umschulung soll Erwachsene mit einer abgeschlossenen Erstausbildung eine Zweitausbildung in einem neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglichen. Sie soll Personen allen Alters und beider Geschlechter zur Verfügung stehen, insbesondere auch solchen die bisher ausserhalb der MEM-Branche tätig waren.
- neu** **3** Die Umschulung orientiert sich am dualen Berufsbildungssystem der Schweiz und führt zu einem formalen Berufsabschluss auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule. Die konkreten Massnahmen nehmen auf die individuelle Ausgangslage der Umzuschulenden und die Bedürfnisse deren Arbeitgeber gebührend Rücksicht.
- neu** **4** Die umzuschulenden Personen und die diese Umschulungspositionen anbietende Unternehmung schliessen einen Ausbildungsvertrag ab, der sich an den Lehrvertrag der beruflichen Erstausbildung anlehnt. Die umgeschulte Person und das Unternehmen beabsichtigen, den Ausbildungsvertrag in ein Anstellungsverhältnis zu überführen.
- neu** **5** Die Vertragsparteien beabsichtigen, eine Paritätische Kommission «MEM-Passerelle 4.0» zu gründen, welche in Zusammenarbeit mit den Behörden und Netzwerkpartnern auf eidgenössischer und kantonaler Ebene die dazu notwendigen Strukturen und Instrumente entwickelt. Diese Strukturen müssen eine zeitnahe, flexible, unbürokratische und effiziente Umsetzung in der Pilotphase und im Betrieb sicherstellen.
- neu** **6** Für den Aufbau des Umschulungsmodells sowie die Durchführung der Pilotprojekte stehen grundsätzlich auch Mittel aus dem Weiterbildungsfonds

gemäss Art. 5 GAV zur Verfügung. Die Paritätische Kommission «MEM-Passerelle 4.0» ist zudem bemüht, weitere Mittel von Bund, Kantonen oder Gemeinden zu beschaffen, welche sowohl den Aufbau als auch den Betrieb dieses Zweitausbildungs-Modells finanzieren (Anteile an die direkten Ausbildungskosten oder Prüfungskosten, Anteile an entsprechenden Lohnausfall usw.).

Kommentar:

- 1 Die **MEM-Passerelle 4.0** basiert mitunter auf Verhandlungsforderungen im Bildungsbereich von Syna (u. a. Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen, nationaler Bildungsfonds) sowie auf dem Konzept des Umschulungsmodells von Swissmem. Doch was ist die MEM-Passerelle 4.0 genau?

Durch die Digitalisierung verschwinden Berufe, Berufsfelder ändern sich stark und es entstehen gänzlich neue Jobs. Deshalb braucht es mehr Bildung: Nur so erhalten die Arbeitnehmenden eine faire Chance, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die auch künftig gefragt sind. Hier setzt die MEM-Berufspasserelle 4.0. an: **Sie soll es Arbeitnehmenden ermöglichen, eine Zweitausbildung auf erleichterte Weise in Angriff nehmen zu können, um ihren Platz in der Arbeitswelt der Zukunft zu finden.**

Die Sozialpartner des MEM-GAV gehen davon aus, dass im Zuge der Veränderungen durch die Technologie in den nächsten Jahren eine zunehmende Anzahl von Arbeitnehmenden mit ihren heutigen Qualifikationen den neuen Anforderungen in verschiedenen Berufen nicht mehr genügt – oder dass die Nachfrage nach bisherigen Berufen deutlich zurückgeht. Mit Aus- und Weiterbildung im angestammten Beruf allein können nicht mehr alle Lücken geschlossen werden, so dass es auch Umschulungen braucht.

Zunächst wird die MEM-Berufspasserelle 4.0. als Pilotprojekt gestartet und steht anfangs allen Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Erstausbildung offen. **Die MEM-Sozialpartner bauen dafür geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung auf.** Syna ist überzeugt, dass die MEM-Passerelle 4.0 einen wichtigen Beitrag dazu leisten wird, die Arbeitnehmenden bei der Bewältigung der digitalen Herausforderungen zu unterstützen und eine erfolgreiche Zukunft zu sichern.

- 2 Die MEM-Passerelle steht Arbeitnehmenden jeden Alters und beider Geschlechter mit einer **abgeschlossenen Erstausbildung** offen, insbesondere auch Arbeitnehmenden ausserhalb der MEM-Branche. Damit soll der Einstieg in die MEM-Branche erleichtert werden, was wiederum den Fachkräftemangel abmildern soll. Gemäss Art. 15.2 Abs. 5 gelten Arbeitnehmende als «qualifiziert» und erhalten angemessen höhere Löhne, welche in einer Funktion

tätig sind, die eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt. Dies gilt unabhängig von einem formalen Abschluss. Nach Auffassung von Syna muss das auch für den Zugang zur MEM-Passerelle 4.0 gelten: Ein formaler Abschluss ist nicht notwendig, sofern Arbeitnehmende eine «qualifizierte» Funktion ausüben.

- 3 Die MEM-Passerelle will das Rad nicht neu erfinden, sondern orientiert sich am erfolgreichen dualen Bildungssystem der Schweiz. Das duale System zeichnet sich durch die Kombination von theoretischer Bildung in schulischer Form sowie Praxislernen im Betrieb aus. Auch die MEM-Passerelle 4.0 folgt diesem Prinzip: Die Umzuschulenden werden von Anfang an im Zielbetrieb eingesetzt und können sich dadurch rasch Praxiserfahrung aneignen. **Das Ziel der erwachsenengerechten Umschulung ist eine vollständige Zweitausbildung mit einem formellen Berufsabschluss** (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ, Berufsprüfung und höhere Fachprüfung, höhere Fachschule HF oder Fachhochschule).

Dabei ist auf die **individuelle Ausgangslage** der Umzuschulenden Rücksicht zu nehmen. Dafür braucht es zunächst eine **fundierte Standortbestimmung**, um die bereits **vorhandenen Kompetenzen zu attestieren und zu validieren**. Damit wird eine maximale Verkürzung der eigentlichen Umschulung erreicht. Solche individuell massgeschneiderten und verkürzten Umschulungen werden durch ausführliche **Information, Beratung und Prozessbegleitung** ermöglicht. Das Ziel sind modulare und verkürzte Bildungsgänge. Der Unterricht kann – je nach Ausbildungsmodell – blockweise oder an Abenden und/oder samstags, kombiniert mit E-Learning und/oder Fernunterricht, erfolgen.

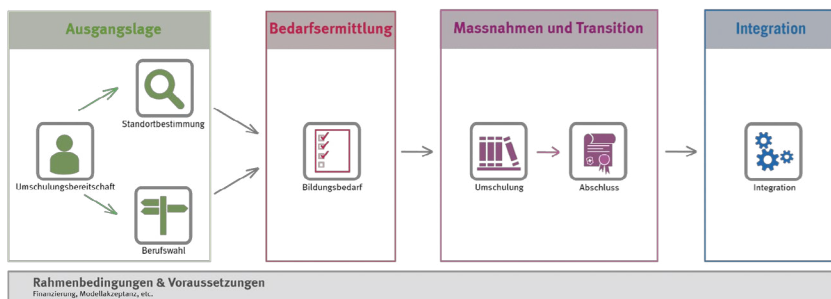
Zur **Reduktion der indirekten Bildungskosten (Lohnausfall)** steht primär die maximale Anrechenbarkeit von bereits erworbenen Kompetenzen im Vordergrund. Damit können Ausbildungen substanziell verkürzt werden, womit die Zeit mit Lohneinbussen entsprechend kürzer ausfällt. Daneben ist es auch das Ziel der Sozialpartner, weitere finanzielle Hürden abzuschaffen, indem auch Bund, Kantone und Gemeinden in die Pflicht genommen werden. **Das Endziel bei der MEM-Passerelle 4.0 muss darin bestehen, dass die Finanzierung keine wesentliche Hürde für alle umschulungswilligen Arbeitnehmenden bildet.**

- 4 Mittels eines **Ausbildungsvertrags** zwischen umschulungswilligen Arbeitnehmenden und dem anbietenden Betrieb wird die Umschulung gestartet. Dieser Schritt erfolgt nach der Information, der Beratung und der Standortbestimmung, bei der die Validierung und Attestierung vorhandener Kompetenzen, der Bildungsbedarf, die Finanzierung sowie der individuell angepasste Ausbildungsweg abgeklärt und festgelegt werden. Der Ausbildungsvertrag lehnt sich an den Lehrvertrag der beruflichen Erstausbildung an. Mit ihm soll Sicherheit geschaffen werden – einerseits für die Arbeitnehmenden, die von

einer späteren Anstellung ausgehen dürfen, andererseits für die Arbeitgeber, die ihre Investition in ihre künftige Fachkraft gesichert sehen.

- 5 Die Sozialpartner führen ein **Gremium (paritätische Kommission)**, welches das Projekt «MEM-Passerelle 4.0» überwacht und mit Behörden und Netzwerkpartnern auf eidgenössischer wie auch auf kantonaler Ebene die notwendigen Instrumente und Strukturen entwickelt. Das ist nötig, da der Aufbau von modularen und verkürzten Ausbildungen sowie deren Abschlüsse nur mit Unterstützung der zuständigen Behörden auch formell vollständig anerkannt werden können. Zudem braucht es auch den Support von Bund, Kantonen und Gemeinden, um die finanziellen Hürden für die Arbeitnehmenden so tief wie möglich zu halten (siehe Abs. 6).
- 6 Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, dass für den Aufbau der Strukturen der MEM-Passerelle 4.0 sowie für die Durchführung der Pilotprojekte auch **Mittel des Weiterbildungsfonds** gemäss Art. 5 verwendet werden können. Dieser Fonds wird sowohl von Arbeitnehmer- wie auch Arbeitgeberseite geüfnet, sodass sich so alle an diesem paritätischen Projekt beteiligen. Aus dem Solidaritätsbeitragsfonds werden hingegen keine Mittel entnommen, da dieser Fonds allein von der Arbeitnehmerseite geüfnet wird. Wie erwähnt sind die MEM-Sozialpartner überzeugt, dass sich auch die öffentliche Hand an der Finanzierung – v. a. bei der Überbrückung von Lohnausfällen – beteiligen muss.

Zusammenfassend sieht die MEM-Passerelle 4.0 – zumindest für die ersten Pilotprojekte – folgende Prozessschritte vor:



Schulung der ANV

GAV-Text:

Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

geändert ¹ Die Vertragsparteien führen **eine** paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (**AAA**), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.

[...]

geändert ³ Soweit sie ihre Aufwendungen nicht aus eigenen Einnahmen decken können, **erhält die Arbeitsgemeinschaft** Zuwendungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds.

geändert ⁴ **Die Arbeitsgemeinschaft wird** durch **einen paritätischen Vorstand** geleitet. Die Geschäftsstelle wird gegen bescheidene Pauschalen vom ASM geführt.

Kommentar:

Neu werden alle Sozialpartner die Schulungen der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter (ANV) die sogenannten **«AAA-Kurse»** gemeinsam durchführen. Syna kann also in Zukunft Einfluss darauf nehmen, wie und durch wen die ANV-Schulungen durchgeführt werden. **Somit wird sichergestellt, dass die ANV-Vertreter künftig «ausgeglichener» geschult werden und die unterschiedlichen Facetten aller Sozialpartner mitbekommen.**

Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen («Krisenartikel»)

GAV-Text:

Art. 57.2 Verfahren

geändert Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:

- 1 Die Geschäftsleitung unterbreitet der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichung anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist.

neu Zwischen der Unterbreitung des schriftlichen Antrags und dem Abschluss der Abweichungsvereinbarung müssen mindestens zwei Wochen liegen.

geändert 2 Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag in jedem Fall **vertraulich** mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – den sofortigen Beizug der Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 verlangen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden verlangt werden.

geändert 3 Die Abweichungsvereinbarung **wird** im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung **erstmalig** für längstens 15 Monate abgeschlossen. **Danach kann sie noch ein letztes Mal zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 9 weitere Monate abgeschlossen werden. Insgesamt kann die Abweichungsvereinbarung längstens für 24 Monate abgeschlossen werden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.**

- neu** **4** Art, Dauer, Ausmass und Modalität sowie allfällige Kompensationen der Abweichung werden in einer schriftlichen Abweichungsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung festgelegt. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der schriftlichen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Der ASM stellt den Vertragsparteien zeitnah die Informationen über solche Abweichungsvereinbarungen unter Angabe folgender Punkte zu:

Name der Firma	
GAV Art.-Nr. des Anwendungsfalls	
Anwendungsdauer	
Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (insb. Anzahl Stunden pro Woche)	
Geltungsbereich (z. B. Abteilung)	
Allfällige Bedingungen	
Allfällige Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung (Verlauf und Wirkung, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)	
Allfällige Besonderheiten/Bemerkungen	

Kommentar:

Syna konnte beim sogenannten «Krisenartikel» Verbesserungen hinsichtlich Transparenz und Informationsfluss erreichen und damit den Schutz vor missbräuchlicher Anwendung ausweiten.

- 1** Nach der Aufhebung des Mindestkurses zwischen Euro und Schweizer Franken haben viele Firmen den «Krisenartikel» angewandt. Viele davon haben dabei einfach das Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen versucht, ohne dass es die wirtschaftliche Situation gerechtfertigt hätte. Um zu verhindern, dass genau hingeschaut wurde und dass unnötige Massnahmen aufflogen, wurden den Arbeitnehmervertretungen (ANV) Vereinbarungen für Arbeitszeiterhöhungen mit oft unanständig kurzen Fristen zur Annahme vorgelegt. So wurden die ANV massiv unter Druck gesetzt und konnten sich kein detailliertes Bild der Lage verschaffen. **Syna hat dem mit dem neuen GAV einen Riegel geschoben: Neu müssen zwischen der schriftlichen Vorlage des Antrags der GL auf Arbeitszeiterhöhung und der Unterzeichnung der Abweichungsvereinbarung mindestens 2 Wochen liegen.**

Diese 2 Wochen gelten als Minimalfrist und nicht als absolute Frist, d. h. **die Vereinbarung muss keineswegs zwingend innerhalb dieser 2 Wochen abgeschlossen werden.** Syna empfiehlt den ANV, je nach Umfang der zu

prüfenden Unterlagen, dem vollständigen Erhalt der verlangten und notwendigen Unterlagen sowie Komplexität der Angelegenheit von Anfang an auf eine längere Frist zu pochen. Da es sich hier nur um eine Minimalfrist handelt, ist dies durchaus legitim.

2 Dank Syna wurde im neuen GAV die maximale Dauer der Arbeitszeiterhöhung von 30 auf 24 Monate reduziert. Neu kann eine Verlängerung der Massnahme zwischen der Firma und der ANV vereinbart werden, ohne dass eine Zustimmung der Sozialpartner nötig ist. **Den Arbeitnehmervertretungen steht aber nach wie vor das Recht zu, jederzeit Syna oder weitere Sozialpartner beizuziehen und an den Verhandlungstisch zu bringen.** Dieses Recht wird den ANV in Art. 57.2 **Abs. 2** ausdrücklich zugestanden. Die beigezogenen Vertragspartner sind im Rahmen dieses Verfahrens zur Vertraulichkeit verpflichtet.

3 Wie erwähnt beträgt die Dauer der Arbeitszeiterhöhung neu **maximal 24 Monate**. Wie im vorherigen GAV auch, kann die Arbeitszeiterhöhung zwischen der Firma und der ANV in einem ersten Schritt für längstens 15 Monate abgeschlossen werden. Neu ist hingegen, dass eine **Verlängerung der Massnahme nur noch für längstens 9 statt 15 Monate** vereinbart werden kann. Ebenfalls neu ist, dass **danach jede Verlängerung ausgeschlossen** ist, was gemäss der Regelung im vorherigen GAV noch möglich war. Auch hier wurde dank Syna eine weitere Beschränkung des «Krisenartikels» erreicht.

Wie erwähnt kann eine allfällige Verlängerung der Abweichungsvereinbarung neu direkt zwischen der Firma und der ANV abgeschlossen werden, ohne zwingende Zustimmung der Sozialpartner. Syna empfiehlt den Arbeitnehmervertretern aber, sowohl bei Einführung der Massnahmen wie auch bei einem allfälligen Verlängerungsantrag der Firma Syna oder weitere Sozialpartner beizuziehen.

Die Arbeitnehmervertretungen haben aber selbstverständlich jederzeit das Recht, den Abschluss oder die Verlängerung einer Abweichungsvereinbarung abzulehnen. Im GAV wird dieses Recht implizit aufgeführt: Es wird festgehalten, dass wenn «keine Einigung zustande kommt, der GAV gilt.»

4 Nach wie vor müssen Abweichungsvereinbarungen **schriftlich** zwischen der Firma und der ANV abgeschlossen werden, unter Angabe über Art, Dauer, Modalitäten und allfällige Kompensationen. Wo keine ANV besteht, muss die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden zustimmen.

Während der Frankenkrisis haben einige Firmen den «Krisenartikel» unnötigerweise angewandt. Arbeitnehmervertretungen wurden mit kurzen Fristen, unvollständigen Unterlagen usw. massiv unter Druck gesetzt, um Verein-

barungen durchzuboxen. Teilweise wurden die ANV auch genötigt, jegliche Information an Gewerkschaften zu unterlassen. So haben die arbeitnehmerseitigen Sozialpartner Anwendungen des «Krisenartikels» teilweise gar nicht mitbekommen und konnten so der ANV nicht beistehen und rechtzeitig intervenieren.

Um solchen Vorgängen entgegenzuwirken, hat Syna erreicht, dass nun jede Abweichungsvereinbarung allen Sozialpartnern zeitnah und detailliert zur Kenntnis gebracht werden muss. Dies ermöglicht Syna, den ANV beizustehen und nötigenfalls zu intervenieren. Die Firmen können also den «Krisenartikel» nicht mehr «verdeckt» anwenden. Das verhindert Missbrauch. Die mindestens anzugebenden Punkte sind in der Tabelle in Art. 57.2 Abs. 4 aufgeführt.

GAV-Text:

Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen

neu **4** Den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, die einen Antrag auf Anwendung von Art. 57 GAV ablehnen oder – falls in der Abweichungsvereinbarung vorgesehen – diese widerrufen, dürfen auf Grund der Ablehnung oder Widerrufung keine Nachteile erwachsen; es gilt Art. 38.5 GAV.

Kommentar:

4 **Neu wird die ANV im Rahmen des «Krisenartikels» besser geschützt.** Lehnt die ANV einen Antrag auf Anwendung von Art. 57 ab oder widerruft sie eine Abweichungsvereinbarung, dürfen ihren Vertretern daraus keinerlei Nachteile erwachsen. Es wird ausdrücklich auf die Schutzbestimmungen für Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats von Art. 38.5 verwiesen.

Eine Abweichungsvereinbarung kann durch die ANV widerrufen werden, sofern dies in der Vereinbarung vorgesehen ist. Syna empfiehlt den ANV dringend, eine solche Widerrufsbestimmung in die Vereinbarung aufzunehmen. Je nach Entwicklung der wirtschaftlichen Umstände (z. B. Erholung der Währungskurse usw.) oder Wirkung der Massnahmen im Betrieb muss die Möglichkeit bestehen, die Übung abzubrechen. Syna steht den ANV selbstverständlich gerne beratend zur Verfügung, um eine solche Widerrufsbestimmung zu formulieren.

Anhang 1: Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)

GAV-Text:

Art. 1 Einleitung

neu Die unterzeichnenden Vertragsparteien legen in der vorliegenden Vereinbarung als integrierender Bestandteil in der Form eines Anhangs im GAV MEM (nachfolgend «Anhang VAZE») ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten in Bezug auf den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) im nachfolgend vereinbarten örtlichen und persönlichen Geltungsbereich fest.

Art. 2 Geltungsbereich

neu Die in diesem Anhang VAZE festgelegten Bestimmungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse in Mitgliedfirmen des ASM, welche die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE erfüllen sowie nicht gemäss Art. 3 ArGV vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind.

Dieser Anhang VAZE gilt auch für Arbeitnehmende im Geltungsbereich, die nicht einem Arbeitnehmerverband angehören.

Den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Art. 73a ArGV 1 und des Art. 2 des Anhangs VAZE, welche die Erklärung auf den Verzicht der Arbeitszeiterfassung unterschrieben haben, wird dieser elektronisch zugänglich gemacht oder auf Papier ausgehändigt.

Art. 3 Umfang des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung

neu Die Vertragsparteien vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 73 ArGV 1 für Arbeitnehmende im Geltungsbereich auf den Nachweis folgender Angaben verzichtet wird:

- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr und
- die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge.

Die übrigen Bestimmungen des ArGV sowie seiner Verordnungen gelten unberührt weiter.

Art. 4 Voraussetzungen zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

neu Auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können alle Arbeitnehmende gemäss Art. 73a ArGV 1, die (kumulativ zu erfüllende Voraussetzungen):

- ihre Arbeit grösstenteils selber planen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können (mindestens 50% frei bestimmbar). Darunter fallen namentlich Arbeitnehmende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben und/oder Arbeitnehmende, deren Arbeitsinhalt im Wesentlichen durch einvernehmlich festgelegte Zielvorgaben bestimmt ist und die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selber verantwortlich sind. Ausgeschlossen vom Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sind Arbeitnehmende, die in einem Schichtarbeitsmodell arbeiten oder für die feste Arbeitszeiten gelten.
- über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120 000 verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung, unbezahltem Urlaub, Time-out usw. anteilmässig reduziert. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens ist der AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres heranzuziehen.
- auf freiwilliger Basis schriftlich und individuell mit dem Unternehmen vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten (nachfolgend: Verzichtserklärung).

Die Höhe des relevanten Einkommensbetrages wird gemäss Art. 73a Abs. 2 ArGV 1 an die Entwicklung des Höchstbetrages des versicherten Verdienstes nach dem UVG angepasst. Entsprechende Änderungen der Verordnung werden automatisch auf diesen Anhang VAZE übernommen (dynamischer Verweis).

Art. 5 Aufhebung der Verzichtserklärung

neu Die Verzichtserklärung kann von jedem einzelnen Arbeitnehmenden oder vom Unternehmen jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitraum schriftlich widerrufen werden.

Erfüllt ein Arbeitnehmender die Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE nicht mehr, werden die Verzichtserklärung und der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ohne weiteres auf den Folgemonat hinfällig. Die Arbeitszeit ist in diesem Fall ab diesem Zeitpunkt durch den Mitarbeitenden zu erfassen.

Den Arbeitnehmenden, die keine Verzichtserklärung unterzeichnen oder die diese widerrufen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise Nachteile erwachsen (wie z. B. Übergehen bei Beförderungen, Kündigung usw.).

Den betroffenen Arbeitnehmenden steht es frei, zur Selbstkontrolle trotz Vorliegen dieses Vertrages die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 c-e ArGV 1 aufzuzeichnen.

Art. 6 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

neu Arbeitnehmende im Geltungsbereich des Anhangs VAZE verpflichten sich, trotz Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen, so u. a. über Höchstarbeitszeiten, Ruhezeitregelungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit usw. einzuhalten.

Überschreitungen von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten sind dem/der Vorgesetzten rasch anzuzeigen. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Die Arbeitnehmenden haben bei Abschluss der Verzichtvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

Art. 7 Rechte und Pflichten des Unternehmens

neu Mitgliedfirmen des ASM, welche mit gewissen ihrer Arbeitnehmenden den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbaren, müssen den ASM einmal pro Jahr bis zum 31. Januar über folgende Punkte schriftlich informieren:

- Gesamtzahl der Arbeitnehmenden des Vorjahres
- Anzahl der auf die Arbeitszeiterfassung verzichtenden Arbeitnehmenden
- prozentualer Anteil der betroffenen Arbeitnehmenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Der ASM informiert die Vertragsparteien bezüglich der oben erwähnten Punkte. Dies erfolgt jeweils einmal pro Jahr bis zum 31. März.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs VAZE mindestens einmal jährlich individuell die Folgen des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung, insbesondere hinsichtlich Arbeitsbelastung, Mehrarbeit, Zeitdruck usw. zu thematisieren und standardisiert zu dokumentieren. Überdies macht er sie darauf aufmerksam, dass die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, weiterhin anwendbar sind. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, sofern nötig gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmenden beim Abschluss der Verzichtserklärung die relevanten Bestimmungen zum Arbeitsgesetz, insbesondere die Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, und dem Gesundheitsschutz

zugänglich. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, weitere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten und Pausen zu treffen sowie die dafür nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wie zum Beispiel:

- Möglichkeit der persönlichen Beratung der Mitarbeiter im Geltungsbereich durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508)
- Zur Verfügung stellen von geeigneten Pausenräumen
- Bieten von Gelegenheiten zum Pausenbezug
- Massnahmen zum Gesundheitsschutz
- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten und Arbeitnehmenden im Geltungsbereich auf die Themen des Gesundheitsschutzes oder
- Absenz- und Case-Management.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass für Fragen zu den Arbeitszeiten sowie zu psychosozialen Risiken eine sachverständige interne und/oder externe Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung steht. Diese Anlaufstelle hat die Aufgabe, die betroffenen Arbeitnehmenden sowie deren Vorgesetzte in arbeitszeitlichen Fragen zu unterstützen und zu sensibilisieren und diese betreffend geeigneten Massnahmen zum Thema Gesundheitsschutz zu informieren und zu beraten.

Die Anlaufstellen sind verpflichtet sicherzustellen, dass Anfragen vertraulich behandelt werden und ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden keinen Niederschlag in den Personalakten finden, nicht innerhalb seiner Linie weitergegeben oder anderweitig weiterverwendet werden.

Art. 8 Zusammenarbeit

neu Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmerverbänden und dem ASM als Vertragspartner erfolgt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Die Arbeitnehmerverbände und der ASM als Vertragspartner sind gemeinsam für den Vollzug und die Überwachung dieses Anhangs VAZE verantwortlich. Die Vertragsparteien überwachen den Vollzug dieses Anhangs VAZE und führen einen regelmässigen Austausch über Fragen der Arbeitszeiterfassung, der Umsetzung und des Gesundheitsschutzes.

Sie treffen sich dazu mindestens einmal jährlich. Jede Vertragspartei stellt bis zu zwei Verantwortliche für den Vollzug. Die Stimmrechte sind paritätisch; jede Arbeitnehmer-vertragspartei hat 1 Stimme, der ASM deren 5.

Bei Hinweisen auf gravierende oder systematische Verstösse gegen diesen Anhang VAZE sind die Vertragsparteien zu orientieren. In diesen Fällen fordern die Vertragsparteien den fehlbaren Arbeitgeber unter Ansetzung einer an-

gemessenen Frist zur korrekten Umsetzung des Anhangs VAZE auf. Stellen die Vertragsparteien fest, dass der Arbeitgeber trotz Aufforderung weiterhin gegen den Anhang VAZE verstösst, sprechen sie eine Verwarnung aus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anpassungen vorzunehmen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zuhanden der staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Dokumente zur Verfügung zu halten: Den Gesamtarbeitsvertrag (GAV MEM) sowie den Anhang VAZE, die individuellen Verzichtvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, samt der Bestätigung, dass sie die Lohnhöhe gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE einhalten bzw. überschreiten.

Kommentar:

Art. 1 Wie bereits bei den Erläuterungen zum Geltungsbereich erwähnt haben sich die Sozialpartner geeinigt, im MEM-GAV die Möglichkeit des **Verzichts auf Arbeitszeiterfassung** zu integrieren. Dabei handelt es sich um die Umsetzung von **Art. 73a** der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), der seit Anfang 2016 in Kraft ist. Dieser Artikel fusst auf einem Kompromiss zwischen den Sozialpartnern, um den vielen politischen Angriffen auf das Arbeitsgesetz und seinen Arbeitszeit- und Schutzbestimmungen (d. h. Motionen Aeschi/SVP und Portmann/FDP sowie aktuell die Vorstösse Keller-Sutter/FDP und Graber/CVP) entgegenzuwirken.

Art. 2 Gemäss Art. 1 Abs. 2 gilt der MEM-GAV grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsgesetzes. Vom GAV-Geltungsbereich ausgenommen wären so nur die «höheren leitenden Angestellten», die dem Arbeitsgesetz nicht unterstehen (vgl. Art. 9 ArGV 1). Dazu gehören «Arbeitnehmende, die auf Grund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen können und dadurch auf den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebs/Betriebsteils nachhaltig Einfluss nehmen können». Das sind üblicherweise nur sehr wenige Kaderangestellte in einer Firma, vor allem Geschäftsleitungsmitglieder und ähnlich hohe Leitungsfunktionen. Es sind also noch lange nicht alle «Kader» automatisch vom MEM-GAV ausgenommen.

Der MEM-GAV überlässt es den Firmen zu regeln, inwieweit dem Arbeitsgesetz unterstehende Kader – im MEM-GAV «höhere Angestellte» genannt – dem MEM-GAV unterstellt sein sollen. Hat eine Firma intern geregelt, dass der MEM-GAV nicht auf solche «höheren Angestellte» angewendet werden soll, würden auch sämtliche neuen Regelungen über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht greifen. Aus diesem Grund haben die Sozialpartner mit

dem **neuen Art. 1 Abs. 2^{bis}** sowie dem **Art. 2 Anhang 1** unmissverständlich festgelegt, dass auch in diesen Fällen die vereinbarten Regelungen und damit der **neue Anhang 1 – «Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (VAZE)»** zur Anwendung gelangt. **Anhang 1 kann also auf alle dem Arbeitsgesetz unterstehenden Arbeitsverhältnisse in dem MEM-GAV-unterstellten Firmen angewendet werden.** Die Arbeitnehmenden, welche die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erfüllen, müssen – auch wenn sie ansonsten dem GAV nicht unterstellt sind – nicht zwingend einem Arbeitnehmerverband angehören.

- Art. 3** An dieser Stelle wird aufgeführt, was genau beim Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nicht mehr dokumentiert werden muss. Es sind dies die Ausnahmen der ansonsten in Art. 73 ArGV 1 gelisteten zu dokumentierenden Punkte:
- die tägliche und wöchentliche geleistete Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage
 - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen
 - die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr und
 - die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschläge.

Wichtig zu wissen ist, dass die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) weiterhin gelten (vgl. Art. 6 Abs. 1 Anhang 1).

- Art. 4** Ein Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit ist aber nur möglich bei Arbeitnehmenden, die ...
- sich freiwillig dazu entschliessen. Ein Abschluss einer **individuellen Verzichtserklärung** ist notwendig (Verzichtserklärung).
 - bei ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen (Bestimmung des Arbeitsinhalts). Dies sind v. a. Arbeitnehmende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben, bei denen die Arbeitsziele einvernehmlich festgelegt werden. Sie geniessen grosse Selbstverantwortung bei der Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereiches.
 - ihre **Arbeitszeit mehrheitlich selbst festsetzen** können (mind. 50 Prozent frei bestimmbar, d. h. bei Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit). Folgerichtig gibt es keinen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bei Arbeitnehmenden, die feste Arbeitszeiten haben oder in einem Schichtmodell arbeiten.
 - mindestens über ein **Bruttoeinkommen von 120 000 Franken** jährlich, einschliesslich Boni, verfügen. Relevant ist dabei der AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres. Die Grenze gilt bei Teilzeit und unbezahltem Urlaub anteilmässig, d. h. sie wird entsprechend reduziert.

Die Einkommensgrenze von 120 000 Franken steht in Verbindung mit dem aktuell geltenden maximal versicherten Verdienst nach UVG, 148 200 Franken

(Stand 1.1.2016). Erhöht sich die UVG-Obergrenze des versicherten Verdienstes, wird ebenfalls die Einkommensgrenze von 120 000 Franken anteilmässig erhöht.

Art. 5 **Eine Vereinbarung auf Verzicht der Arbeitszeiterfassung kann ohne weiteres auch wieder aufgelöst werden.** Dabei ist lediglich eine Kündigungsfrist von einem Monat zu beachten. Die Kündigung kann – unter Beachtung dieser Frist – auf jeden beliebigen Zeitpunkt erfolgen. «Auf Ende eines Monats» ist nicht notwendig.

Werden die Voraussetzungen von Art. 4 Anhang 1 nicht mehr erfüllt, fallen die Verzichtserklärung und damit der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung automatisch auf den Folgemonat dahin. Arbeitet ein Arbeitnehmer z. B. im März neu nach festen Zeiten, gilt für ihn ab Anfang April wieder die Pflicht zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit.

Aus der Nichtunterzeichnung einer Verzichtserklärung oder aus dem Widerruf einer solchen dürfen den Arbeitnehmenden keinerlei Nachteile erwachsen, wie z. B. Übergehen bei Beförderungen, Nichtberücksichtigung bei Lohnerhöhungen, Kündigung usw. **Betroffene, die der Meinung sind, dass ihnen trotzdem Nachteile zuteilwerden, können sich an die Arbeitnehmerverbände des GAV wenden (vgl. Art. 8 Abs. 3 Anhang 1).**

Wie erwähnt gelten die Vorschriften des Arbeitsgesetzes bei Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung weiterhin. Da der Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten nicht mehr dokumentiert, kann der Arbeitgeber nur noch beschränkt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen wie Höchstarbeitszeitgrenzen, Pausenbezug oder Ruhezeiten sorgen. Es liegt also auch in der Eigenverantwortung des verzichtenden Arbeitnehmers, dem Arbeitsgesetz Genüge zu tun. Aus diesem Grund **bleibt es einem Arbeitnehmer, der auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet, gemäss Art. 5 Abs. 4 Anhang 1 ausdrücklich unbenommen, auch weiterhin seine Arbeitszeiten aufzuzeichnen.**

Art. 6 Wie erwähnt, gelten sämtliche anderen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen unbeschränkt weiter. **So müssen auch Arbeitnehmende, welche die Arbeitszeit nicht mehr erfassen, die Gesundheitsschutzvorschriften des ArG einhalten.** Grenzen der Überzeitarbeit (maximal 45 Stunden pro Woche, maximal 170 Überzeitstunden pro Jahr), Einhaltung der Ruhezeiten und Pausen bleiben – auch wenn dies nicht mehr dokumentiert wird – anwendbar und zu beachten. **Syna empfiehlt daher, trotz eines allfälligen Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung die Arbeitszeiten für sich aufzuzeichnen, was gemäss Art. 5 Abs. 4 Anhang 1 ausdrücklich zulässig ist.**

Das Überschreiten von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten sind den Vorgesetzten rasch anzuzeigen. Das ist aber nur möglich, wenn die Arbeitnehmenden, die auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet haben, trotzdem ihre Zeiten aufzeichnen.

Art. 7

Art. 7 sieht eine jährliche **Meldepflicht der ASM-Firmen** vor. Bei den Meldungen müssen die Anzahl verzichtender Arbeitnehmenden, die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden sowie der prozentuale Anteil der betroffenen Arbeitnehmenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten mitgeteilt werden müssen. Diese Informationen werden vom ASM an die Arbeitnehmerverbände weitergeleitet, damit die Sozialpartner den Vollzug und die Überwachung der Bestimmungen im Anhang 1 gewährleisten können.

Weiter ist es die Pflicht der Firmen, **mindestens einmal jährlich individuell mit den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs 1 die Themen Arbeitsbelastung, Mehrarbeit, Zeitdruck usw. zu besprechen und standardisiert zu dokumentieren**. Zudem müssen die Firmen im Rahmen dieser Gespräche die betroffenen Arbeitnehmenden darauf aufmerksam machen, dass die weiteren arbeitsgesetzlichen Bestimmungen weiterhin anwendbar bleiben.

Die Firmen sind verpflichtet, weitere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit- und Pausenbestimmungen zu treffen. Dazu gehören ...

- die Schaffung von Beratungsmöglichkeiten durch externe Arbeits- oder Vertrauensärzte oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508),
- die Zurverfügungstellung von geeigneten Pausenräumen,
- das Bieten von Gelegenheiten zum Pausenbezug,
- weitere Massnahmen zum Gesundheitsschutz, wie z. B. ein betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten und Arbeitnehmenden auf die Themen des Gesundheitsschutzes und
- die Einführung von Absenz- und Case-Management.

Gemäss Art. 73a ArGV 1 ist es die Pflicht des Arbeitgebers, eine kompetente **interne und/oder externe Anlaufstelle für Fragen zu Arbeitszeiten und zu psychosozialen Risiken** zur Verfügung zu stellen. Die Anlaufstellen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet und müssen sicherstellen, dass Anfragen keinen Niederschlag im Personaldossier finden und nicht innerhalb der Linie weitergegeben oder anderweitig verwendet werden.

Oft bezeichnen die Firmen einfach ihre HR-Abteilung als Anlaufstelle, was unglücklich ist. Arbeitnehmende, die sich mit dem Verzicht auf die Arbeits-

zeiterfassung unwohl fühlen, haben oft Mühe, dies einer internen Abteilung zu melden, auch wenn diese gemäss Anhang 1 zur Vertraulichkeit verpflichtet ist. **Daher verlangt Syna von den Firmen, zumindest auch eine externe Anlaufstelle zur Verfügung zu stellen.** Dies können auch die Arbeitnehmerverbände des GAV sein.

Art. 8 Die MEM-Sozialpartner sind gemeinsam für den **Vollzug und die Überwachung** des Anhangs 1 zuständig. Hinweise auf gravierende oder systematische Verstösse gegen den Anhang 1 sind den Vertragsparteien zu melden. Meldungen können einerseits durch betroffene Arbeitnehmende erfolgen, aber selbstverständlich auch durch die Arbeitnehmervertretung.

Schliesslich gehört zum Vollzug auch, dass die Firmen verpflichtet sind, **den Aufsichtsbehörden (kantonale Arbeitsinspektorate) folgende Dokumente zur Verfügung zu halten:**

- MEM-GAV inkl. Anhang 1 (VAZE),
- sämtliche individuellen Verichtsvereinbarungen,
- Verzeichnis aller Arbeitnehmenden, die auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet haben und
- Bestätigungen, dass die individuellen Arbeitnehmenden die Lohngrenze von brutto 120 000 Franken einhalten bzw. überschreiten.

Anhang 2: Ausstellung von GAV-Bestätigungen

GAV-Text:

neu Die GAV-Bestätigungen, welche einer Mitgliedfirma, insbesondere für die Teilnahme an öffentlichen Beschaffungsverfahren die Einhaltung des GAV attestieren, werden gemäss den nachstehenden Regeln vom ASM als Sekretariat und namens der Sozialpartner in der MEM-Industrie ausgestellt:

- 1) Die Mitgliedfirma beauftragt die eigene/eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und 6 GAV zu prüfen. Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem. Art. 1 Abs. 3 und 4 sowie Art. 15.2 Abs. 4 GAV.
- 2) Die unabhängige Prüfgesellschaft teilt die Resultate der Kontrolle innert 10 Tagen nach Abschluss der Prüfung der Geschäftsleitung mit.
- 3) Sofern die unabhängige Prüfgesellschaft keine Unregelmässigkeiten festgestellt hat, teilt die Geschäftsleitung das Resultat der Kontrolle der Arbeitnehmervertretung – sofern eine solche besteht – mit. Erhebt die Arbeitnehmervertretung innert 10 Tagen keine Einwände, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft mittels des dafür vorgesehenen Testats den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert. In der Folge stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

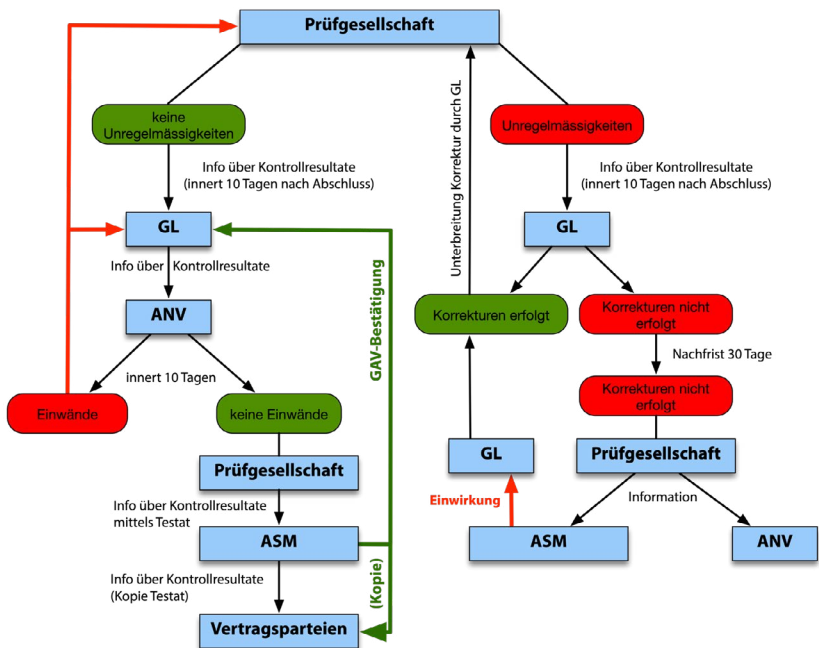
Stellt die unabhängige Prüfgesellschaft Unregelmässigkeiten fest, leitet die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen ein und unterbreitet diese anschliessend der unabhängigen Prüfgesellschaft. Sofern die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen nicht durchführt, setzt die unabhängige Prüfgesellschaft eine Nachfrist von 30 Tagen. Werden die Korrekturen innerhalb dieser Nachfrist nicht vorgenommen, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft die Arbeitnehmervertretung und den ASM. Der ASM verpflichtet sich, auf die Firma einzuwirken, bis die Unregelmässigkeiten beseitigt sind. Sind die Unregelmässigkeiten beseitigt, stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

- 4) Gestützt auf die Prüfung der unabhängigen Prüfgesellschaft kann die Unternehmung während 12 Monaten jederzeit weitere GAV-Bestätigungen verlangen. Die Bestätigung wird nur erteilt, wenn die Konformitäts-Feststellung der unabhängigen Prüfgesellschaft nicht länger als 12 Monate zurückliegt.

Kommentar:

Im **öffentlichen Beschaffungswesen** vergeben Auftraggeber «den Auftrag für Leistungen in der Schweiz nur an Anbieter, welche die Einhaltung der **Arbeitsbedingungen**, der **Arbeitsschutzbestimmungen** sowie der **Lohn-gleichheit** zwischen Frau und Mann gewährleisten» (Gesetz und Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, Art. 8 BÖB sowie Art. 6 und 7 VöB). **Will eine Firma also in der Schweiz einen öffentlichen Auftrag erhalten, muss sie Gewähr für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen am Ort der Leistung bieten. Im Bereich der MEM-Industrie ist der MEM-GAV die Messlatte, die es einzuhalten gilt, wenn eine MEM-Firma in der Schweiz von der öffentlichen Hand einen Auftrag erhalten will.**

Im Bereich des MEM-GAV bedeutet dies, dass die MEM-Sozialpartner den öffentlichen Auftraggebern Auskunft über die Einhaltung des MEM-GAV geben. Das Verfahren dazu ist im Anhang 2 festgelegt, das schematisch wie folgt dargestellt werden kann:



- Die ASM-Firma beauftragt eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der GAV-**Mindestlöhne zu prüfen** (vgl. Ausführungen zu Art. 15.2).
- Die Resultate der Kontrolle werden der Geschäftsleitung (GL) innert 10 Tagen nach Abschluss mitgeteilt.
- Wurden keine Unregelmässigkeiten festgestellt, wird die Arbeitnehmervertretung (ANV) über die Kontrollresultate informiert.
- Erhebt die ANV innert 10 Tagen **keine Einwände**, werden die Kontrollresultate mittels Testat an den ASM gemeldet, der wiederum die Vertragsparteien informiert.
- In der Folge stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die **GAV-Bestätigung** (vgl. Vorlage weiter oben unter Art. 15.2) an die GL aus.
- Wurden **Unregelmässigkeiten** festgestellt, gilt folgendes:
 - Die GL veranlasst die notwendigen Korrekturen und belegt dies der Prüfgesellschaft. Das Verfahren geht nun mit der Mitteilung an die ANV weiter.
 - Falls die GL die Korrekturen nicht durchführt, wird ihr von der Prüfgesellschaft eine Frist von 30 Tagen zur Behebung der Unregelmässigkeiten angesetzt.
 - Veranlasst die GL die notwendigen Korrekturen und belegt dies der Prüfgesellschaft innert Frist, geht das Verfahren mit der Mitteilung an die ANV weiter.
 - Werden die Korrekturen nicht innert Frist umgesetzt, informiert die Prüfgesellschaft den ASM. Dieser ist verpflichtet, auf die Firma einzuwirken, bis die Korrekturen erfolgt sind. Trifft dies zu, geht das Verfahren mit der Mitteilung an die ANV weiter.

Eine erfolgte Prüfung der Mindestlöhne durch eine unabhängige Prüfgesellschaft, bei der keine Unregelmässigkeiten festgestellt wurden, bleibt während 12 Monaten gültig. Während dieser Zeit darf eine Firma jederzeit weitere GAV-Bestätigungen anfordern.

Syna – die Gewerkschaft
Römerstrasse 7
4600 Olten
Tel. 044 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

